

Niina Aho

VIIMEINEN HYMY PEILISSÄ

Ryhmädynaamiset ilmiöt taiteellisessa prosessissa

Opinnäytetyö

CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Marraskuu 2012

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikkö	Aika Marraskuu 2012	Tekijä/tekijät Niina Aho
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi VIIMEINEN HYMY PEILISSÄ - ryhmädynaamiset ilmiöt taiteellisessa prosessissa		
Työn ohjaaja Hilkka Hyttinen	Sivumäärä 41 + 1	
Työelämäohjaaja -		
<p>Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jossa kuvataan ja analysoidaan ryhmädynaamisia ilmiöitä ryhmä- ja prosessikeskeisellä menetelmällä valmistetussa teatteriproduktiossa. Opinnäytetyön tekijä on tutkinut opinnäytetyön taiteellisena osuutena valmistetun Viimeinen hymy peilissä -teatteriesityksen ryhmäprosessia. Esitys valmistettiin yhdessä toisen teatteri-ilmaisun ohjaajaopiskelijan kanssa. Opinnäytetyössä on tutkittu ryhmädynaamisten ilmiöiden ilmenemistä ja kuinka nämä ilmiöt vaikuttivat taiteelliseen prosessiin sekä sen lopputulokseen.</p> <p>Fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimustraditioon pohjaten, tutkimuksen aiheena oli prosessiin osallistuneiden henkilöiden subjektiiviset kokemukset ryhmäprosessista. Tavoitteena oli etsiä toimivia ratkaisuja prosessissa havaittuihin ongelmiin ja haasteisiin, kehittämällä ryhmälähtöistä työtapa osana taiteellista työtä. Tutkimuslähteenä toimivat prosessin synnyttämät kokemukset, tutkijan omat työpäiväkirjat, työryhmän teemahaastattelu sekä alan kirjallisuus.</p> <p>Ryhmäprosessin onnistumisen kannalta tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat prosessin lähtötekijöiden määrittäminen, kuten ryhmäsääntöjen tekeminen ja ryhmäläisten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. Ryhmäläisten vuorovaikutukseen vaikuttavat tekijät tulee myös huomioida ryhmäprosessissa. Näitä tekijöitä ovat jäsenten väliset suhteet ja aikaisemmat kokemukset ryhmätyöstä. Roolien ja työnjaon tarkka suunnittelu edesauttaa osallistumista ryhmätyöhön sekä vastuun jakamista. Tutkimuksessa tuli myös esille, että pienryhmässä pätevät samat lainalaisuudet kuin isommissakin ryhmissä. Erilaiseen työtapaan sopeutuminen voi tuoda omat haasteensa ryhmäprosessiin. Näistä tutkija nostaa esille muun muassa itseohjautuvuuden, työnjaon ja dialogisuuden vuorovaikutuksessa.</p>		

Asiasanat

ryhmädynamiikka, ryhmäprosessi, ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri, vuorovaikutus

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Unit of Health, Welfare and Culture	Date November 2012	Author Niina Aho
Degree programme Performing Arts		
Name of thesis Last smile in the mirror - group dynamic phenomena in an artistic process		
Instructor Hilkka Hyttinen		Pages 41 + 1
Supervisor -		
<p>This thesis is a qualitative research where the group dynamic phenomena in a theatre performance which is made with group and process-based method is described and analysed. The writer has studied group process in a theatre performance called Last smile in the mirror, which was the artistic part of this final thesis. The performance was created and performed with another drama instructor student. This thesis investigates the appearance of group dynamic phenomena and how these phenomena have affected the artistic process and its final result.</p> <p>Based on phenomenological-hermeneutic research tradition, the subject of the research was the participants' subjective experiences of the group process. The goal was to find suitable solutions for the problems and challenges that occurred during the process, while also developing the group-oriented work approach as part of the artistic work. The source of the research is based on researcher's own experiences, working diary, team's thematic interview and related literature.</p> <p>The most important factors on finding success in the group-process were defining the starting points such as creating rules in the group and acknowledging the individual needs within the group. The factors that affect interaction inside the group need to be taken into account - such as the relations between participants and their previous experience of group work. Carefully planning the division of work and the roles helps sharing the responsibility and participating in group work. The research also found out that the same laws apply in small and big groups. Adapting to different working method can bring certain difficulties to the group process. These can be for example, according to the researcher, self-direction, distribution of the work and the dialogic in interaction.</p>		

Key words group dynamics, group process, group and process-based theatre, interaction

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TUTKIMUKSESSA KÄYTETTYJEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY	3
2.1 Kvalitatiivinen tutkimus ja fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustraditio	3
2.2 Prosessikeskeisyydestä	4
2.3 Devising- ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri	5
2.4 Ryhmä	6
2.5 Ryhmäprosessi	6
2.6 Ryhmädynamiikka	8
3 LÄHTÖKOHTANI TUTKIMUSPROSESSIIN JA ESITYKSEN TEKEMISEEN	9
3.1 Idea esityksestä	9
3.2 Kahden naisen ensemble - odotukset ryhmätyöltä ja prosessilta	10
4 PROSESSIN KULKU JA KUVAUS	12
4.1 Ideointivaihe	12
4.2 Kokeiluvaihe	12
4.3 Käsikirjoitusvaihe	14
4.4 Harjoitusvaihe	14
4.5 Esitysvaihe	16
5 RYHMÄPROSESSIN ERI VAIHEET	18
5.1 Ryhmäprosessin lähtötekijät	18
5.1.1 Ryhmäsäännöt	20
5.1.2 Ryhmäkoko	21
5.2 Vuorovaikutus tulkintojen ja merkitysten viidakossa	22
5.2.1 Dialogisuus	24
5.2.2 Haasteet vuorovaikutuksessa	25
5.2.3 Virallinen vai epävirallinen ryhmä	26
5.3 Itseohjautuva ryhmä	27
5.3.1 Ryhmälähtöinen vai hierarkkinen toimintaperiaate?	29
5.4 Roolinotto ryhmätilanteessa	30
5.4.1 Työnjako	32
5.4.2 Ryhmäprosessin kehitysvaiheet	33
5.5 Kuinka prosessi näkyi lopputuloksessa	35
6. POHDINTA	38
6.1 Ryhmän prosessi	38

LÄHTEET
LIITTEET

1 JOHDANTO

Syksyllä 2011 sai ensi-iltansa teatteriesitys *Viimeinen hymy peilissä*, jonka kaltaista en ollut vielä koskaan ennen kokenut. Ainutlaatuisen esityksestä teki sen valmistusprosessi, jonka aikana toimin niin näyttelijänä, kirjoittaja-dramaturgina kuin myös ohjaajana, yhdessä hyvän ystäväni Jennifer Markinin kanssa. Prosessin alusta asti tunsin olevani jonkin aivan erityisen, luovaa uteliaisuuttani kutkuttelevan asian äärellä, joten päätin syventää tätä kokemusta opinnäytetyötutkimuksen muodossa. Esityksen valmistimme devising-menetelmällä, josta tutkimuksessani käytän suomenkielistä vastinetta ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri. Erityisen mielenkiintoisen siitä tekee juuri sen ryhmälähtöinen ote teatterin tekemiseen, jolloin esityksestä muotoutuu ryhmänsä näköinen taideteos. Ideana on, että ryhmän jäsenet eivät pelkästään näyttele esityksessä, vaan valmistavat yhdessä myös esityksen käsikirjoituksen. Mutta mitä kaikkea muuta ryhmässä tapahtuu? Kuinka erilaisista yksilöistä muodostuva ryhmä tekee taiteellista työtä yhdessä, ja mitä kaikkea on otettava huomioon, jotta tämä yhteistyö onnistuu? Opinnäytetyössäni käsittelen ryhmädynaamisia ilmiöitä *Viimeinen hymy peilissä* -ryhmäprosessin aikana ja tutkimuksessani keskityn vastaamaan juuri näihin kysymyksiin.

Koko opiskeluaikani teatteri-ilmaisun ohjaajaksi, johtoajatuksena opinnoissani on ollut teatterin soveltaminen koulutukseen, kasvatukseen ja hyvinvointiin. Teatteri on siis nähty paljon muunakin kuin vain esittävän taiteen lajina. Opinnoissani olen tutkinut kuinka teatteria voi käyttää muiden hyväksi, yksilön ja yhteisöjen voimaannuttamisen välineenä. Sitä ennen minun on silti täytynyt opetella tulemaan tietoiseksi itsestäni, ja siitä kuinka itse toimin ryhmässä. Ilman tätä ymmärrystä ei voi toimia ryhmänohjaajana eikä edesauttaa ryhmän toimintaa. Myös ryhmä- ja vuorovaikutustaitoihin sekä ryhmän ohjaamiseen painottuvat opintoni ovat vaikuttaneet taidekäsitykseeni, tapaani tehdä teatteria ja nimenomaan tehdä teatteria osana ryhmää, osana yhteisöä. Reflektion kautta, olen oppinut havainnoimaan ryhmää sekä itseäni osana ryhmää. Tiedostan paremmin omat vahvuuteni ja haasteeni ryhmän jäsenenä kuin myös ohjaajana. Silti yhä on paljon opittavaa ryhmän toiminnasta. Vaikka ryhmäilmiöt ja ryhmädynamiikka ovat aina ryhmä- ja prosessikohtaisia, tavoitteenani on kasvattaa omaa tietoisuuttani ryhmätoiminnasta, jotta voisin paremmin ymmärtää mitä ryhmässä milloinkin tapahtuu.

Tutkimukseni on fenomenologis-hermeneuttiseen traditioon pohjautuva laadullinen tutkimus, ja työssäni avaan prosessimme kulkua nostaen esille sen tärkeimpiä vaiheita ja näistä heränneitä kysymyksiä oman kokemukseni kautta, pyrkien palaamaan tutkittavaan kokemukseen tai tapahtumaan. Reflektion avulla tavoitteeni on tutkimuskohteen jäsentäminen, tulkitseminen ja syvällisempi ymmärtäminen. Keskityn pohtimaan millaisia ryhmädynaamisia ilmiöitä kahden henkilön muodostamassa pienryhmässä esiintyi sekä miten nämä ilmiöt vaikuttivat prosessiimme ja sen lopputulokseen. Kokemukseni ja pohdintani perustuvat osallistuvan havainnoin, eli ryhmän sisältä käsin saamaani tietoon. Havaintojeni pohjalta tehtyjä työpäiväkirjamerkintöjä tuon esille prosessin kulkua ja kuvusta avaavassa luvussa neljä.

Tutkimukseni pääteoksina olen käyttänyt Raimo Niemistön kirjaa Ryhmän luovuus ja kehityshehdot (2000, Tampere), Riitta Jauhiaisen ja Marjatta Eskolan Ryhmäilmiö (1993, Jyväskylä) sekä Pieta Koskenniemen Osallistava teatteri, Devising ja muita merkillisyyksiä (2007, Opintokeskus Kansalaisfoorumi), joihin peilaan omia pohdintojani ja johtopäätöksiä. Reflektio tapahtuu dialogissa teoreettisen kirjallisuuden kanssa. Lisäksi lähteenä käytän myös teemahaastattelua, jonka kävin työparini Jennifer Markinin kanssa 18. maaliskuuta 2012. Päätelmiäni tukena hyödynnän myös koulutustaustaani sekä aikaisempia kokemuksiani, joiden uskon auttavan minua näkemään ryhmäilmiöitä laajemmasta näkökulmasta. Nämä kokemukset ovat minulle arvokkaita ja ovat antaneet minulle ymmärrystä niin ryhmätyöstä, ryhmien ohjaamisesta kuin itsestäni.

Pyrin tutkimuksellani asettumaan osaksi taidepedagogista keskustelua, mutta erityisesti tavoitteeni on syventää ja laajentaa tietotaitoani teatteri-ilmaisun ohjaajana. Tutkimuksen tarkoituksena on valottaa analyttisemmältä tasolta teatterin tekemistä ryhmätyönä. Teatterin tekeminen ja ryhmässä toimiminen ovat mielestäni parhaimpia keinoja yksilöllisen itsetuntemuksen kehittämiseen. Ryhmä voi toimia jäsenelleen peilinä, joka heijastaa hänen yksilöllisiä piirteitä, toimintamalleja ja ajatuksia, jolloin näitä persoonallisuuden puolia voi tuoda esiin ja kehittää eteenpäin. Teatteri ryhmätyönä toimii parhaimmillaan niin oppimisen välineenä kuin luovan ilmaisun muotona. Teatteri mahdollistaa monipuolisen suhteen ja vuorovaikutuksen niin työryhmän-, kuin myös yleisönjäsenten välillä.

2 TUTKIMUKSESSA KÄYTETTYJEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Tässä luvussa määrittelen tutkimukseni kannalta keskeisiä käsitteitä kuten kvalitatiivinen tutkimus, fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustraditio, prosessikeskeisyys, devising -ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri sekä avaan ryhmän, ryhmäprosessin ja -dynamiikan määritelmiä alan kirjallisuutta hyödyntäen. Lisäksi avaan tutkimusotteeni periaatteita ja tiedonkäsitystäni.

2.1 Kvalitatiivinen tutkimus ja fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustraditio

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, eli laadullisessa tutkimuksessa, painotetaan prosesseja ja merkityksiä joita ei voi tarkastella matemaattisena suurena tai määränä. Laadullisessa tutkimuksessa painotetaan todellisuuden sosiaalisesti konstruointia luonnetta, tutkijan ja tutkittavan ilmiön läheistä suhdetta, jossa tutkimus on aina tilanne- ja arvosidonnaista. (Palmrooth & Nurmi 1996, 114-115.) Laadullisen tutkimuksen luonteesta omassa tutkimuksessani nostan esille induktiivisen analyysin, jossa tutkimuskohteesta nouseisiin kysymyksiin etsitään vastauksia, tiedostaen tutkimuskohteen ainutlaatuisuus ja monitasoisuus, yksinkertaistamatta sitä. Tutkimuskohde myös ymmärretään dynaamisena, jatkuvassa muutoksessa olevana prosessina. Henkilökohtaisen kokemuksen ja näkemyksen merkitys tuodaan esille, ja tunnustetaan tutkijan subjektiivisuus tutkimuksessa. (Palmrooth & Nurmi 1996, 113-114.)

Laadullista tutkimustani ohjaa myös fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustraditio, jonka tavoitteena on hahmottaa tutkimukseen osallistuvien ihmisten käsityksiä siitä todellisuuden osasta, jonka tutkija on kysymyksillään rajannut. Tämän käsityksen mukaan tutkija ei voi yleistää tutkimustuloksiaan tutkimusaineistonsa ulkopuolelle, jolloin tiedollinen yleistäminen tapahtuu vain ainoastaan silloin, kun lukija löytää tuloksista jotain omaa kokemusmaailmaansa kuvaavaa. (Palmrooth & Nurmi 1996, 90.) Fenomenologis-hermeneuttisen käsityksen mukaan ihmisen tajunnallisuuden lähtökohtana on ajatus kokemuksen peruslaadusta yksilöllisinä merkityksenantoina, jolloin kokemukset ovat merkityksiä, jotka muodostuvat aina suhteessa todellisuuteen. Kokemuksen käsitteeseen kuuluu myös sisäsyntyinen relationaalisuus ja viittaavuus - kokemus on aina kokemusta jostakin.

Fenomenologisessa tutkimustraditiossa teoreettinen tutkimusasenne on ilmiöiden tarkastelua tietystä näkökulmasta käsin. (Palmrooth & Nurmi 1996, 97-101.)

Oma tutkimusasenteeni mukailee siis deskriptiivistä asennetta, jolloin tutkijan subjektiivisuutta ei yritetä häivyttää, koska oletuksena toimii ajatus tutkijan kykenemättömyydestä lähestyä todellisuutta irrallaan omista henkilökohtaisista todellisuuden hahmottamistavoista ja ennakkokäsityksistä. Tutkijan tuleekin pyrkiä käyttämään mahdollisimman läpinäkyviä ja selkeitä käsitteitä kokemuksiensa ilmentämisessä. Tutkijan tulee myös reflektoida omia käsityksiään tutkittavasta ilmiöstä, esimerkiksi koulutuksen myötä opittuja hahmottamistapoja, ja kiinnittää erityisesti huomiota omiin ennakkokäsityksiinsä. Kokemus, kuin myös tutkimustulokset jotka tutkimuksessa tavoitetaan, ovat aina tutkijan omia kokemuksia ja suhteessa tutkimustilanteen ajalliseen, paikalliseen ja sosiaaliseen todellisuuteen. (Palmrooth & Nurmi 1996, 97- 105.)

2.2 Prosessikeskeisyydestä

Kuinka sitten määrittelin prosessin? Tiivistin oman näkemykseni prosessin luonteesta yhteen lauseeseen: prosessi pitää sisällään keskeneräistä ja jatkuvassa muutoksessa olevaa tiedostetusti ja tiedostamattomasti tutkivaa toimintaa, jolla on päämäärä. Nostan esille omassa tutkimuksessani prosessin ideaalia luonnetta kuvailevista sanoista keskeneräisyyden, muutoksen ja päämäärätietoisuuden. Keskeneräisyys siksi, että mitään "valmista" tai "täydellisyyttä" ei ole olemassakaan.

Keskeneräisyys on luovuutta ruokkiva tila, mutta myös haaste: kuinka oppia hyväksymään jatkuva etsintä? Epätäydellisuuden kaoottinen tila, joka voi pahimmillaan johtaa keskeneräisyydestä keskeytykseen tai epäonnistumiseen. Muutos on keskeneräisyyttä eteenpäin vievä, löytämisen riemuun johdettava voima, joka toisaalta voi johdattaa myös umpikujaan tai harha-askeleeseen. Päämäärätietoisella tarkoitan prosessin matkaavaan luonteeseen kiinteästi kuuluvaa päämäärää ja lopulta prosessin päättymistä. Matka on olemassa, tai sille on lähdetty, koska on haluttu jostakin johonkin. Ilman päämäärää ei voi olla muutokseen tähtäävää etsintää eli prosessia.

Pieta Koskenniemi määrittelee prosessin myös muutoksen kautta. Prosessissa ollaan aina matkalla jostakin johonkin, ja hän pitääkin prosessia aina edellytyksenä taiteellisen työn tekemiselle tai luovuudelle. Taiteelliseen prosessiin kuuluu tutkiva, ihmettelevä ja kokeileva työskentelytapa sekä mahdollisuus jokaiselle prosessiin osallistuvalla havainnoida itseään ja maailmaa. Prosessi on toiminnallista ajattelua, jonka voi ajatella asenteena, jossa työ avautuu ajattelu- ja kokemusprosessina joka muokkaa meitä ja johdattaa jälleen seuraavaan prosessiin. (Koskenniemi 2007, 49- 50.)

2.3 Devising - ryhmä- ja prosessikeskeinen teatteri

Pieta Koskenniemen mukaan devising-termillä¹ tarkoitetaan joukkoa erilaisia teatterin työtapoja, joille yhteiseksi tekijäksi voi ainakin nimetä ei-tekstilähtöisyyden ja ryhmäprosessoivan työtavan, jossa esityksen käsikirjoitus muotoutuu prosessissa.² Työtapa liitetään myös tarpeeseen tehdä itselle merkityksellistä teatteria. Parhaiten tällainen toiminta toteutui omissa ryhmissä ja yhäkin tämän nimikkeen alla toteutuva esitystoiminta liitetään juuri pieniin ryhmiin. Devising-prosessit voivat silti olla hyvinkin erilaisia eikä yhtä oikeaa määrittelyä käsitteelle löydy. Prosessien sisällöt ja harjoitusmenetelmät vaihtelevat ryhmien ja projektien kesken, eivätkä kaikki ryhmälähtöiset teatterin tekijät edes määritä itseään devising-teatterin tekijöiksi. (Koskenniemi 2007, 17- 18.)

Vaikka devising-käsitteen määrittely on monimutkaista ja hankalaakin, itselleni tärkein lähtökohta sekä määräävin nimittäjä devising-prosessille on nimenomaan ryhmä ja ryhmätyöskentely. Jos ryhmä poistetaan yhtälöstä, ei enää voi puhua devisingista. Prosessilla voi olla erillinen ohjaaja tai valmis teksti mistä lähdetään liikkeelle, mutta työskentelyn tulee aina olla ryhmälähtöistä. Tämän vuoksi käytän myös itse tutkimuksessani ryhmä- ja prosessikeskeisen teatterin nimikettä devising-työskentelystä. Omassa prosessissamme ei-tekstilähtöisyys, eli jo valmiiksi olemassa olevan tekstin puuttuminen, määritteli koko työmme lähtökohtaa. Keskeisin toimintamme perustuikin juuri ryhmälähtöiseen materiaa-

¹ Devising-termin pohjana on englanninkielinen verbi devise, joka on yleisikieltä ja sanakirjan mukaan tarkoittaa luomista, tekemistä ja keksimistä. Devise theatre tai devising theatre otettiin käyttöön 1980-luvun Englannissa. (Koskenniemi 2007, 17.)

² Lähtökohtana esityksen työstämiseen voi olla joukko erilaisia materiaalia, ajatuksia, kysymyksiä tai väitteitä, sekä useimmiten ajatus siitä, minkälaisilla harjoitteilla työskentely aloitetaan. Lähtömateriaalia analysoidaan ja tutkitaan toiminnallisesti ja esityksen lopullinen ilmiasu ja rakenne muodostuvat prosessin aikana. (Koskenniemi 2007, 17.)

lin tuottamiseen ja työstämiseen, jonka rinnan kulki jatkuva dramaturginen kompositio. Vaikka ryhmä- ja prosessikeskeinen työskentely oli ryhmämme työtapa, en tutkimuksessani keskity itse devising-menetelmän tutkimiseen, vaan siinä ilmenneisiin ryhmäprosesseihin.

2.4 Ryhmä

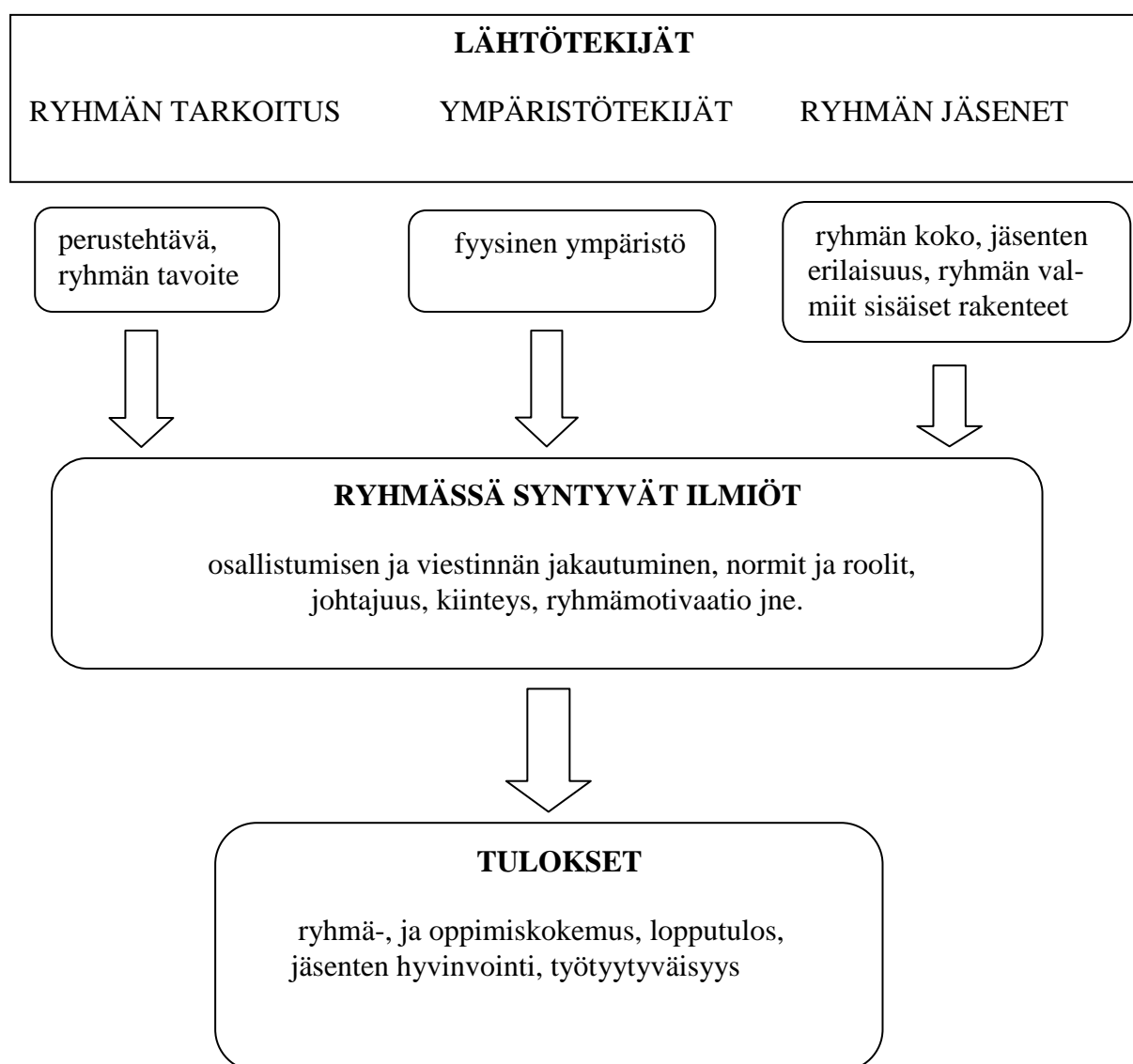
Sosiaalipsykologiassa ryhmä erotetaan satunnaisesta ihmisjoukosta tiettyjen ominaisuuksien perusteella, jotka määrittävät ja perustelevat ryhmän olemassaolon. Niemistön mukaan ryhmän yleisiä tunnusmerkkejä ovat koko, tarkoitus, tavoitteet, säännöt, vuorovaikutus, työnjako ja roolit sekä johtajuus. Ryhmän koko on suhteellinen käsite. Tavallisesti ryhmäksi mielletään 2-20 henkeä, mutta tarkkoja lukumääriä on hankala määritellä. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan pienryhmän prosessia. Ryhmän toiminnasta voi siis erotella tietyntylaisia säännönmukaisuuksia joiden varassa se toimii. Näitä säännönmukaisuuksia voidaan tarkastella rakennetekijöinä. Määriteltyjen ja tietoisten ominaisuuksien ja toimintojen lisäksi ryhmässä tapahtuu aina myös paljon muutakin. (Niemistö 2000, 16-18.) Ryhmän määritelmään kuuluvaksi osaksi miellän myös tasa-arvoisuuden idean: ryhmän jokainen jäsen on keskenään yhtä tärkeä ja päätösvaltainen, ellei toisin ole erikseen sovittu.

2.5 Ryhmäprosessi

Niemistön mukaan ryhmän toiminta perustuu jatkuvaan vuorovaikutukseen ja muuttuvien tilanteiden ja tapahtumien vaihteluihin. Vuorovaikutus perustuu erilaisiin ilmaisuihin, joita voidaan kutsua teoiksi. Vuorovaikutustilanteet voidaan jäsentää laajemmiksi tapahtumakokonaisuuksiksi, joita voidaan kutsua myös episodeiksi. Jotta episodi voidaan erottaa toisesta tapahtumakokonaisuudesta, täytyy vuorovaikutuksen virrasta erottaa jokin käänne. Esimerkiksi uuden jäsenen tulo ryhmään voi olla käänne, joka aiheuttaa muutoksen ryhmässä. Episodit liittyvät yleensä erilaisiin teemoihin. Teemalla tarkoitetaan ryhmän dynamiikkaa, tiedostettua ja tiedostamatonta toimintaa. Episodi puolestaan jäsentää ajallisia tapahtumia ja vuorovaikutustilanteita.³ Vuorovaikutus-, ja episodiprosessit muodostavat jatkumon, ajallisen kokonaisuuden, jota Niemistö kutsuu ryhmäprosessiksi.

³ Ryhmän prosessi ei avaudu, jos sitä lähestytään vain ajallisesti, eikä huomioon oteta ympäristön vaikutusta. Jos prosessia tarkastellaan pelkästään peräkkäisten hetkien jatkumona, prosessin tulkinta kaavoittuu. Ryhmän historia ei siis toista itseään, jolloin siihen ei ole sovellettavissa aikaisempia toimintamalleja, vaan jokainen tilanne on nähtävä aina uudenaikaisena. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 83-84.)

Ryhmäprosessin käsitteeseen kuuluu ajatus tai toive ryhmän kehittymisestä. (Niemistö 2000, 18-21.) Ryhmän prosessi on jatkuvaa tapahtumista, liikettä ja muutosta ryhmän toiminnassa. Ryhmän toiminta on liikettä tarpeen ja tavoitteen välillä, jolloin tavoitteen saavuttaminen luo tilanteen, joka johtaa uuteen tarpeeseen, jolloin uusi tavoite on asetettava. Prosessin olemus on siis muutos ja jatkuva liike. Prosessi voi edetä, jos ryhmäläisten vuorovaikutus ja tunteet tukevat toimintaa, eivätkä ole keskenään ristiriidassa. Jos tämä tasapaino järkkyy, voi prosessi pysähtyä tai hajaantua. (Jauhiainen & Eskola, 1994, 83-84.) Alla oleva kuvio (KUVIO 1) selventää ryhmän ehtoja ja ryhmäprosessia.



KUVIO 1. Malli ryhmän ehdoista ja ryhmäprosessista. (mukaillen Niemistö 2000, 21.)

Lähtötekijät ovat ryhmän kehitysehtoja, jotka vaikuttavat siihen, missä rajoissa ryhmä voi toimia ja mitä se voi saavuttaa. Ryhmässä syntyvät ilmiöt puolestaan kertovat ryhmädynamiikasta, tiedostetuista ja tiedostamattomista ryhmäilmiöistä sekä ryhmän muuttumisesta. Ryhmäilmiöt ilmenevät muun muassa jäsenten osallistumisessa, vuorovaikutuksessa, rooleissa ja ryhmän normeissa. Tulokset kertovat lopulta ryhmän sisäisistä ja ulkoisista saavutuksista. (Niemistö 2000, 22.)

2.6 Ryhmädynamiikka

Ryhmässä tapahtuu paljon muutakin kuin virallista, perustehtävään tähtäävää toimintaa (Niemistö 2000, 17). Jokainen, joka joskus on ollut osa ryhmää tietää tämän voimakkaan, joskin toisinaan vaikeasti selitettävän voiman ryhmän toiminnassa. Tämä voima on ryhmässä syntyvän dynamiikan tulosta. Ryhmädynamiikka syntyy ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tietyssä toimintatilanteessa. Näiden psyykkisten ja sosiaalisten voimien ja suhteiden lisäksi vuorovaikutukseen vaikuttavat myös ryhmän ulkopuoliset tekijät, kuten fyysinen ja sosiaalinen ympäristö. (Jauhiainen & Eskola 1994, 37.)

Jauhiainen ja Eskola aukaisevat ryhmädynamiikkaa Lewinin kenttäteoriassa esitetyn ajatuksen mukaan, jossa ryhmädynamiikka muodostuu yksilön dynaamisesta kentästä, eli elämäntilasta sekä objektiivisesta toimintaympäristöstä, eli tilanteesta. Ryhmädynamiikka sisältää näiden kahden voiman jatkuvan ja muuttuvan suhteen, joka heijastuu ryhmän vuorovaikutukseen. Vuorovaikutustilanteet näyttäytyvät siis jokaiselle erilaisena ja jokainen tulkitsee tämän kokemuksen yksilöllisesti. Tulkintojen ohjaama toiminta vaikuttaa ryhmän toimintaan, muuttaen sitä aina uuteen suuntaan. Ryhmädynamiikan tutkimisessa yritetään myös ymmärtää aina sitä, mitä kussakin ryhmätilanteessa on erityistä. Ryhmädynaamisessa tutkimuksessa ei yritetä löytää yleispäteviä yleistyksiä tai lainalaisuuksia, vaan tutkitaan yksilöllistä, konkreettista ja tilannekohtaista toimintaa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 29- 33.)

3 LÄHTÖKOHTANI TUTKIMUSPROSESSIIN JA ESITYKSEN TEKEMISEEN

Jokainen alkava ryhmätyö kantaa sisällään ennakko-odotuksia tulevasta työstä. Seuraavaksi avaankin omia odotuksiani ryhmätyöltä sekä kuvaan prosessimme lähtötekijöitä ja tavoitteita.

3.1 Idea esityksestä

Kesäkuussa 2011, päätimme yhdessä opiskelijatoverini ja hyvän ystäväni Jennifer Markinin kanssa toteuttaa yhteisen teatteriproduktion asuinkaupungissamme Kokkolassa. Lähtökohtana tekemiseen oli, että toteuttaisimme produktion kahdestaan, omin hartiavoimin ja mahdollisimman tasa-arvoisesti. Ajatus yhteisen teatteriesityksen valmistamisesta oli kytynyt meissä jo jonkin aikaa, ja koska molemmat kuuluimme nyt jo lakkautetun Teatteriyhdistys Avoimen Näyttämön hallitukseen, päätimme toteuttaa produktion yhdistyksen nimissä. Valmista käsikirjoitusta, saati ideoita tulevaan esitykseen meillä ei ollut, mutta päätimme, että jos sopiva ja molempia inspiroiva teksti sattuisi kohdalle, tarttuaisimme siihen. Kun sopivaa tekstiä ei löytynyt, päätimme luoda tekstin alusta alkaen itse. Näin tekstistä tulisi varmasti henkilökohtainen ja se jo lähtökohdiltaan käsittelee sellaisia aiheita mitä me haluaisimme, mikä olisi meille tärkeää tai kiinnostavaa. Näin tulimme myös valinneeksi ryhmä- ja prosessikeskeisen työtavan.

Oman tekstin tuottaminen ja itsensä ohjaaminen oli jo lähtökohtaisesti meille molemmille suuri haaste, mutta myös mahdollisuus. Olimme molemmat väsyneitä kompromisseihin ja jonkun toisen taiteellisen näkemyksen tuottamiseen lähinnä näyttelijän roolista. Siksi päätimmekin valmistaa esityksen ilman erillistä ohjaajaa tai muitakaan jäseniä. Näyttelijäntyöstä meillä molemmilla oli kohtalaisen paljon kokemusta sekä ohjaamisestakin jonkin verran, mutta käsikirjoittaminen, ryhmälähtöisesti esitystä varten, oli meille molemmille jokin uutta. Uskoimme silti vahvasti, että yhteisen ponnistuksen kautta käsikirjoitus myös valmistuisi.

3.2 Kahden naisen ensemble - Odotukset prosessilta ja ryhmätyöltä

Päätös pitää työryhmämme duona piti loppuun asti, lukuun ottamatta tekniikkahenkilöstöä, jotka tässä tapauksessa pyysimme ajamaan valoja ja äänitekniikkaa valmiiseen esitykseen. Oma haluni tehdä produktio juuri Markinin kanssa juonsi juurensa jo vuosien ajalta yhteiseltä opiskeluaikaltamme. Koin vahvasti, että Markin ja minä jaoimme yhtenevän taiteellisen estetiikan ja näkemyksen teatterin tekemisestä. Tämän lisäksi meitä yhdisti ennen kaikkea samanlainen huumorintaju. Yhteisen huumorin kautta olimme löytäneet yhteisen kielen, jonka avulla ymmärsimme toisiamme. Yhteisen kielen ja ajatusmaailman avulla olin luottavainen siitä, että esityksemme tulisi olemaan jotain meille todella henkilökohtaista ja tärkeää, ja sen kautta myös merkityksellistä muille.



Kuva 1. Huumori yhdistää. Minä ja työparini yhteispotretissa.
(Viimeinen hymy peilissä 2011)

Tärkeänä etuna yhteistyölle koin myös aikaisemman kokemuksen yhteisistä produktioista. Henkilökohtaisen tuntemuksen lisäksi molemmilla oli ennakkokäsitys myös toisen tavasta

tehdä taiteellista työtä. Suurena inspiraationa yhteiseen tekemiseen ei silti toiminut pelkkä samankaltaisuuden ihannointi, vaan ymmärrys siitä kuinka hyvin täydentäisimme toisiamme. Me molemmat toisimme omat persoonalliset näkemyksemme ja taitomme tekemiseen, ja näin kehittyisimme ja oppisimme molemmat toinen toiseltamme. Tämä tieto yhdistettynä tasa-arvoisuuden ajatukseen muodostaisi ensemblen, jonka uskoimme olevan valmis haasteeseen. Tasa-arvoisuudella työnjaossa tarkoitan työtehtävien ja vastuualueiden tasaisesti jakautumista, mutta ennen kaikkea sitoutumista työhön ja ryhmään, jolloin kaikki kokevat yhteiset päämäärät yhtä tärkeiksi sekä myös jakavat vastuun lopputuloksen onnistumisesta. Uskoin, että hyvän ystävän kanssa työskentely tulisi olemaan helpompaa kuin vieraiden ihmisten kanssa toimiminen. Pienryhmämme olisi tehokas, jatkuvasti työnytimessä toimiva yksikkö. Meidän yhdessä valmistama esitys tulisi olemaan juuri meille kahdelle sävelletty mielenkiintoinen duetto.

4 PROSESSIN KULKU JA KUVAUS

Tässä luvussa esittelen prosessin etenemisen pääkohdat, jotka olen jakanut viiteen erilliseen vaiheeseen: ideointi-, kokeilu-, käsikirjoitus-, harjoitus- sekä esitysvaihe. Prosessin kulun kuvaus perustuu osallistuvan havainnoimisen kautta saatuun tietoon, jonka lähteenä käytän työpäiväkirjaani. Työpäiväkirjaa kirjoitin prosessin aikana sekä heti sen jälkeen kun päätös opinnäytetyön tekemisestä varmistui. Toisenlaista näkökulmaa prosessiin haen tuomalla esille myös työparini mielipiteitä ja ajatuksia. Prosessimme vaiheet nosti esille kysymyksiä, joita kirjoitan näkyväksi kysymysosiossa. Näihin kysymyksiin etsin vastauksia luvussa viisi.

4.1 Ideointivaihe

Ryhmä motivoitunut ja innostunut. Keskustelu ja ideointivaihe, kohti esityksen aihetta. (Aho, 2011.)

Heinäkuussa 2011 produktiomme otti ensimmäisen konkreettisen askeleensa kohti prosessia, jolloin aloitimme työskentelyn ideointivaiheella. Annoimme vapaan keskustelun ja erilaisten kiinnostuksenkohteiden johdatella meitä vapaan rönsyilevästi aiheesta toiseen. Ryhmämme kokoontui milloin missäkin sopivimmalta tuntuvassa paikassa, mutta teatteristudion tiloista pysyimme vielä poissa. Keskustelujen yhteydessä jaoimme myös lehtiartikleita ja muuta mielenkiintoista materiaalia, jotka olivat herättäneet meissä ajatuksia. Keskustelu oli vilkasta ja innostavaa, ja koin vuorovaikutuksemme tehokkaaksi. Mielenkiintoisia aiheita ja pohtimisen arvoisia ilmiöitä tuntui olevan loputtomasti. Tunsimme silti nopeasti saavamme kiinni jostain meitä molempia kiehtovasta asiasta, jota päätimme yhdessä alkaa tutkimaan enemmän.

Kysymys: Minkälaisia ennakko-odotuksia ryhmätyöskentelystä ryhmän jäsenillä on? Mitä asioita tulisi ottaa huomioon kun työryhmän muodostaa vain kaksi ihmistä?

4.2 Kokeiluvaihe

Ryhmässä hyvä meininki. Yhteiset keskustelut ja omien kokemusten jakaminen lähentää meitä ryhmänä ja luo turvallisuuden tunnetta, mutta pientä jumiutumista myös havaittavissa. Harjoitusten tehokkuus vaihtelevaa. Aikaa

menee jotenkin hukkaan. Väsyneinä harkoissa oleminen ei ainakaan edistä toimintaa. (Aho, 2011.)

Ideointivaiheesta siirryimme muutamassa viikossa virallisempiin tapaamisiin koulultamme vuokratun studion tiloihin, jolloin aloitimme idea-aihioidemme konkreettisen kokeilun erilaisten harjoitteiden avulla. Kokeilimme monenlaisia improvisaatioharjoitteita, tunnettilaharjoituksia, sekä kirjoitimme ajatuksenvirtaa annetuista aiheotsikoista. Näistä ajatuksenvirtana kirjoitetuista teksteistä kokosimme myös yhden valmiin kohtauksen. Harjoitteet olivat olennainen osa prosessiamme, vaikka konkreettisin materiaali itse esitykseen tulikin itsenäisenä työnä, kirjoitetun tekstin muodossa. Tyyliä ja esittämisen tapaa haimme paljon myös esimerkiksi musiikin ja erilaisten mielikuvien avulla. Näin pääsimme nopeasti yhteiseen mielentilaan ja tunnelmaan. (Aho, 2011.)

Harjoituksissa "ohjaajan silmänä", tai "kolmantena ryhmäläisenä" toimi videokamera, jolle tallensimme harjoitteita. Tallenteiden avulla kykenimme antamaan palautetta toisillemme sekä tekemään huomioita myös omasta työskentelystämme. Materiaalia tuottavien harjoitteiden lomassa harjoitimme myös keskinäistä yhteistyötämme. Toisen tapa ilmaista ja toimia tuli tutuksi, ja tätä kautta kuuntelu ja reagointi muuttui herkemmäksi. Myös keskustelujen merkitys prosessissa oli merkittävä. Henkilökohtaisten elämäkokemuksien jakaminen ei ainoastaan tuonut uusia näkökulmia tai tutkimisen arvoista materiaalia, vaan lähensi meitä myös ystävinä ja kollegoina, sekä ennen kaikkea samaan ryhmään kuuluvina jäseninä.

Vaikka keskinäinen tuntemus ja luottamus välillämme oli lisääntynyt ja koin ryhmämme työskentelyn mielekkääksi, olin havaitsevani myös pientä hajontaa ryhmän motivaation tasossa. Harjoituksiin saavuttiin usein väsyneenä, jolloin edellytykset keskittyneeseen ja tehokkaaseen työskentelyyn eivät olleet parhaat mahdolliset. Asiaa ei kuitenkaan selvitetty, mikä puolestaan saattoi istuttaa ryhmään pienen ryhmädynamiikkaa häiritsevän särön. Puutteet kommunikaatiossa aiheutti puolestaan sen, että koin vastuun ryhmän toiminnasta siirtyvän enemmän omille hartioilleni. En kokenut ryhmäläisenä omaavani oikeutta puuttua toisen ryhmäläisen toimintaan. Harjoituksissa olisi pitänyt päästä myös nopeammin puhumisesta toimintaan. Ryhmämme jumiutui välillä paikoilleen, ja ideat eivät edenneet tarpeeksi tehokkaasti ajatuksen asteelta toiminnan muotoon. Ohjaajan roolin puuttuminen vaikutti osaltaan varmasti myös tähänkin. Ryhmämme olisi välillä kaivanut tekemiseen ja konkreettiseen toimintaan laukaisevan, ulkopuolisen katalyytin.

Kysymys: Vaikuttiko ystävyysryhmätyöskentelyyn? Mitä asioita vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta tulisi ottaa huomioon? Kenen ehdoilla ryhmässä työskennellään?

4.3 Käsikirjoitusvaihe

Kirjoitimme itsenäisesti materiaalia ja muokkasimme niitä yhdessä. Ryhmämme toimi enemmän erillään ja itsenäisesti. Tapaamiskertoja harvemmin. Tapaamiskerroilla käsitelimme lähinnä minun kirjoituksia, sillä Jennifer ei ollut saanut aikaan yhtä paljon tekstiä. Kirjoittaminen tuntuu jäävän enemmän minun vastuulleni. (Aho, 2011.)

Vaikka harjoitteet toivat lisää mielenkiintoista materiaalia ja ajatuksia esityksen aiheeseen, päätimme silti aloittaa myös itsenäisen kirjoittamisen harjoitusten rinnalle. Tapasimme toisiamme harvemmin, mutta säännöllisesti "epävirallisissa" tapaamisissa, joissa jaoimme syntynyttä tekstiä ja muokkasimme sitä edelleen. Koin itsenäisen käsikirjoittamisvaiheen antoisaksi, ja tekstiä syntyikin yllättävän nopeasti. Koska tapasimme harvemmin ja työskentely oli omalla vastuullamme, käsikirjoitusvaihe koetteli varmasti osaltaan sitoutumista ryhmään ja produktioon. Mielestäni käsikirjoitusvaihe vei ryhmäämme erilleen, sen ollessa itselleni yksi haastavimmista vaiheista koko prosessissa. Koin hetkittäin olevani yksin vastuussa käsikirjoittamisesta, sekä sitä kautta koko produktion aikataulussa pysymisestä. Tunsin myös jonkinlaista mustasukkaisuutta kirjoittamiini teksteihin, jolloin työparin huomioita tai muutosehdotuksia ei ollut aina helppo ottaa vastaan tai hyväksyä. Käsikirjoitusvaihe lisäsi huoltani ryhmän motivaatiosta. Markin kertoi teemahaastattelussa, että olisi toivonut saavansa aikaiseksi enemmän tekstiä, mutta koska ei onnistunut tuottamaan tekstiä, käytimme minun tekstejäni enemmän (Aho, 2012).

Kysymys: Kuinka työnjakoa olisi voinut hoitaa paremmin niin että ryhmän tehokkuus säilyy ja paranee? Kuinka pitää ryhmä yhtenäisenä ja ajan tasalla ryhmän tilanteesta, myös aika jolloin ryhmä tapaa toisiaan harvemmin?

4.4 Harjoitusvaihe

Siirtyminen varsinaiseen esitystilaan ja valmiin käsikirjoituksen harjoitteluun. Ryhmänä olemme motivoituneita, mutta päätöksissä eriäviä mielipiteitä. Koen, että Jennifer ei halua minun ohjaavan häntä, vaan haluaa itse oh-

jata itseään. Aikataulut ja työmäärä painavat, mutta yritämme pysyä tehokkaana ja positiivisena. Uskon vahvasti yhteiseen esityksemme. (Aho, 2011.)

Käsikirjoitusvaiheesta siirryimme alustavan käsikirjoituksen kanssa sovittamaan kirjoitettua tekstiä toiminnaksi. Viimeistelimme käsikirjoituksen muutamaa viikkoa ennen ensi-iltaa koulumme studiossa, ennen siirtymistä varsinaiseen harjoitteluvaiheeseen ja esitystilaan Reaktio-studiolle. Reaktiolle siirtyminen vei prosessin uuteen vaiheeseen ja konkreettisesti lähemmäs esityksiä. Koin ryhmän motivaation nousevan jälleen, kun kontaktiharjoitukset alkoivat ja esitysmateriaali alkoi olla kokonaisuudessaan kassassa. Harjoittelimme kohtauksia videokameran avustuksella ja hoidimme tuotantopuolen lisäksi lavasteiden rakentamisen.

Ensi-illan lähestyessä tunnelma ryhmässä alkoi kiristyä. Aikataulut loivat paineita ja työpäivät venyivät pitkiksi. Viimehetken päätöksistä, niin lavatoiminnassa kuin sen ulkopuolisista tuotantoasioissa, ilmeni jonkin verran erimielisyyksiä. Stressitasot olivat koholla, mikä toisaalta on normaalia jokaisessa produktiossa kun ensi-ilta lähenee. Työpäiväkirjan merkinnöissä olen kirjoittanut ohjaamisen ongelmasta. Koin, että Markin ei ottanut vastaan ohjeita näyttelijäntyöhönsä. Ehkä hän koki tietävänsä paremmin mitä haluaa tehdä, joten peräännyin tilanteesta. Ensi-illan kynnyksellä Markin kertoi minulle kokevansa, että esitys on enemmän minun näköinen kuin hänen. Teemahaastattelussa Markin myös kertoi kokeneensa, että hänen ideoitaan torjuttiin harjoitusvaiheessa, eikä yhteistä kompromissia tahtonut välillä löytyä. Tunteiden kiristymiseen vaikutti hänen mielestään myös kiireestä aiheutuva stressi ja pitkät harjoitusajat (Aho, 2012).

Ensi-iltapaineista huolimatta koin, että ryhmämme eteni yhtenäisenä kohti päämäärää. Esitys, josta tiesin molempien olevan ylpeä, valmistui ajallaan. Haasteista huolimatta, koimme molemmat harjoitusvaiheen antoisaksi. Markinin mukaan harjoitusprosessin hienoimpia hetkiä oli se, kun esitys alkoi hahmottumaan ja löytämään lopullista muotoaan. Markin kuvaa tätä "onnistumisen hetkeksi" (Aho, 2012). Harjoitusvaiheessa pyysimme myös yhteistä tuttavaamme, Hanna Jauhiaista, ajamaan esityksemme valotilanteet. Hannan liittyminen loppuvaiheessa työryhmäämme, vaikkakin vain teknisen toteutuksen mahdollistamiseksi, toi ryhmäämme tervetullutta uutta henkeä ja paljon kaivattua apua. Esitysvaiheessa Hannan lisäksi osassa esityksiä tekniikasta huolehtivat Niina Karttunen ja Mirka Marjakangas. Marjakangas auttoi meitä myös tekniikan rakentamisessa.

Kysymys: Olisiko viimeisen harjoitusvaiheen ongelmat, kuten päätöksentekoprosessit olleet vältettävissä jos ryhmällämme olisi ollut tehtävänsä nimetty ohjaaja?

4.5 Esitysvaihe

Ryhmä on saavuttanut tavoitteensa ja tunnelma ryhmässä on mainio. Me tehtiin se! Esitykset jännittää! (Aho, 2011)

Prosessimme kulminoitui esitysvaiheeseen, jolloin esityksemme *Viimeinen hymy peilissä* sai ensi-iltansa 24. elokuuta 2011, Studiotheateri Reaktiolla Kokkolassa. Avoimia yleisönäytöksiä järjestettiin yhteensä viisi kertaa. Ensi-illan jälkeen koin valtavaa helpotusta. Paine, kiire ja jännitys laukesivat aplodien mukana, esityksemme oli viimein tuotu yleisön eteen ja julkaistu kaikkien nähtäväksi. Työryhmässämme vallitsi helpottuneisuus ja uskon, että jaoimme saman ilon tunteen Markinin kanssa. Seuraavat esitykset olivat myös jännittäviä, mutta koin saavani ryhmältä rohkaisua ja tukea. Esitysvaiheessa palasimme takaisin ideointivaiheen innostukseen ja löytämisen riemuun. Mielenkiintoista oli myös keskustella työparini kanssa jokaisen esityksen jälkeen. Jaoimme omat tuntemuksemme ja ajatuksemme, onnistumisen hetkemme ja toisinaan myös pettymyksen. Vertaistuki, jonka sain jokaisen esityksen jälkeen, oli vertaansa vailla. Esitysvaihe tuntui kirsikalta vaivalla leivotun kakun päällä.



Kuva 2. Klovneria- kohtauksessa saimme pitää hauskaa myös yleisön kanssa. (Viimeinen hymy peilissä)

Yleensä oletetaan, että kun näytelmä tulee ensi-iltaan, teos on valmis, ohjaajantyö on tehty ja vastuu siirtyy näyttelijälle harjoittamaan teatteriin kuuluvaa toiston taidetta. Mielestäni oli todella mielenkiintoista, joskin pelottavaakin, rikkoa tätä sääntöä *Viimeisessä hymyssä*. Tämä oli tietenkin seurausta lyhyestä, joskin intensiivisestä harjoituskaudesta. Meillä ei yksinkertaisesti jäänyt aikaa harjoitella valmista esitystä kovinkaan paljon, muiden tuotannonlisten asioiden syödessä vuorokaudestamme tunteja. Niinpä kohtaukset hioutuivatkin valmiiksi vasta esitysvaiheessa - jos silloinkaan. Epävarmuutta oli silti helpompi kestää, sillä lupa ohjata itse itseään antoi erilaista vapautta hengittää ja luoda vielä esityksessäkin, jossa yksi kohtaus pohjautuikin enemmän tai vähemmän improvisaatioon. Vapauden vastapainona eli koko ajan myös suuri vastuu omasta tekemisestä.

Kysymys: Kuinka prosessi näkyi lopputuloksessa?

5 RYHMÄPROSESSIN ERI VAIHEET

Tässä luvussa nostan esille ryhmäprosessimme tärkeimpiä vaiheita ja ilmiöitä. Tarkasteluni näkökulmana toimii psykodynaaminen lähtökohta, eli tutkin yksilöiden toimintaa ryhmätilanteessa ja sitä kuinka nämä yksilöt kokevat ryhmänsä. Havainnoin tapahtumia myös teatteri-ilmaisuohjaajuuden kautta, tavoitteenani ymmärtää ja kehittää ryhmäprosesseja toimivampaan suuntaan. Havaintojeni analyysin pohjaan fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimustraditioon. Aloitan erittelyn ryhmärakenteista ja työskentelyn lähtökohdista, edeten ryhmän vuorovaikutusprosesseihin ja ryhmän sisäisiin suhdejärjestelmiin. Lopuksi avaan mielteitäni siitä, kuinka itse prosessi näkyi lopputuloksessa, eli valmistuneessa esityksessä.

Pohdin ryhmädynaamisia ilmiöitä niin omassa prosessissamme kuin yleisemmälläkin tasolla, pohjaten omat havaintoni ja pohdintani alan kirjallisuuteen. Toista perspektiiviä ja kokemuspuolta tutkimukseeni tuon työparini teemahaastattelun kautta. Nämä tiedot ja kokemukset olen kerännyt osallistavan havainnoin kautta, osana ryhmää, jolloin tutkimustietoa olen kerännyt kahdesta näkökulmasta: ryhmänjäsenen roolista sekä objektiivisuuteen pyrkivänä tutkijana. Niemistön ajatukset tukevat myös tätä kaksoisroolin merkitystä. Hänen mukaansa ryhmän ja sen vuorovaikutuksen tutkiminen ja tarkastelu pelkästään ulkoapäin ei riitä ryhmän ymmärtämiseksi, vaan ymmärrys syvenee juuri osallistuvan havainnoinnin kautta, kokemuksen ja näkemyksen liittyessä toisiinsa (Niemistö 2000, 17).

5.1 Ryhmäprosessin lähtötekijät

Niemistö kirjoittaa ryhmän lähtötekijöiden vaikuttavan merkittävästi siihen miten ryhmä toimii ja kuinka se voi saavuttaa päämääränsä. Näitä lähtötekijöitä ovat ryhmän tarkoitus, eli perustehtävä ja tavoite, ympäristötekijät sekä ryhmän jäsenet. Ryhmän jäsenistä huomiota tulee ottaa ryhmän koko, jäsenten erilaisuus ja ryhmäläisten väliset suhteet. Nämä lähtötekijät vaikuttavat ryhmässä myöhemmin syntyviin ilmiöihin kuten osallistumiseen ja viestintään sekä lopulta ryhmässä syntyviin kokemuksiin ja tuloksiin. (Niemistö 2000, 20-22.)

Jos työskentelyn lähtötekijöitä ei tiedosteta, jäävät tapahtumat ryhmässä enemmän tai vähemmän sattumanvaraan, jolloin ryhmä ei välttämättä toimi tavoitteen mukaisesti. Ryhmä syntyy yksilöidensä kautta, ja jokaiselle yksilölle ryhmä on erilainen kokemus. Jauhiainen ja Eskola kirjoittavat toiminnallisista, aktiivisista yksilöistä, eli subjekteista, jotka pyrkivät tavoitteellisesti ja psykologisesti mielekkääseen toimintaan. Nämä subjektit tuottavat toiminnallaan ryhmän, jonka olemassaolo, tarkoitus ja toiminnan muoto muodostuvat yksilöiden persoonallisista toimintatavoista. Ryhmään liittyminen, ryhmään kuuluminen, hyväksynnän kokemus, osallistuminen ja vaikuttaminen toimintaan ovat yksilön kehitykselle ja mielekkäälle toiminnalle olennaisen tärkeitä asioita. (Jauhiainen& Eskola, 1993, 14-16.)

Myös omassa työryhmässämme yllämainittujen tavoitteiden tasapainottaminen ei ollut aina yksinkertaista. Olimme myös niin innokkaina ryhtymässä työhön, että itse työn onnistumisen lähtökohdat jäivät melkein jalkoihimme. Koska tunsimme toisimme hyvin jo entuudestaan, ja koska meiltä molemmilta löytyi paljon kokemusta erilaisista taiteellisista ryhmätöistä, emme osanneet paneutua henkilökohtaisiin, saati työparin tarpeisiin riittävästi. Ryhmäläisinä oletimme kenties tietävämmä toisistamme - ja itsestämme - tarpeeksi, jonka seurauksena työskentelymme lähtötekijät jäivät jokseenkin epävakaille kantimille.

Yksilölliset piirteet toiminnassa, ja odotukset ryhmätoiminnalta tulee selvittää ryhmän kesken aina ennen itse varsinaisen työskentelyn aloittamista, huolimatta siitä kuinka hyvin ryhmänjäsenet tuntevat, tai ajattelevat toisensa tuntevan. Yksilöllisyys on voimavara, johon luotimme työparini kanssa ryhmää perustettaessa, mutta se tuo mukanaan myös vaatimuksia, jotka tulee ottaa huomioon jo ennen työhön ryhtymistä sekä koko prosessin ajan. Jos ryhmänjäsen kokee ettei hän voi mielekkäällä tavalla toteuttaa subjektiuttaan, voi kokemus herättää ryhmäläisessä negatiivisen reaktion. Oliko esimerkiksi Markinin kohdalla tunne hyväksynnän ja vaikuttamismahdollisuuksien puuttumisesta aiheuttanut torjutuksi tulemisen kokemuksen taiteellisissa päätöksissä? Torjutuksi tulemisen tunne saattoi johtua myös hänen omien sanojensa mukaan epävarmuudesta omaan työhönsä. (Aho, 2012.)

Lähtökohtamme esityksen tekemiseen oli täydellinen vapaus ja riippumattomuus. Emme olleet valmiita minkäänlaisiin kompromisseihin. Kompromissien tekeminen on silti välttämätöntä aina ryhmätyötä tehdessä ja koska ryhmänä päätimme esityksen tuottaa, jouduimme mekin tinkimään taiteellisista näkemyksistämme ja sovittamaan omat halumme ja

tarpeemme yhteen toisen näkemyksen ja tarpeiden kanssa. Myönnytyksien tekeminen ei silti ole aina helppoa.

5.1.1 Ryhmäsäännöt

Sheila Kerrigan kirjoittaa ryhmäsääntöjen tai suuntaviivojen tärkeydestä. Hänen mukaansa kaikilla ryhmillä on sääntönsä tai toimintaa säätelevät ohjeet, vaikkei ryhmä osaisikaan niitä selvästi tuoda esiin tai pukea niitä sanoiksi. Juuri kirjoittamattomat säännöt voivat aiheuttaa epäsopua. Jokaisen projektin alussa säännöt tulisi tehdä yhdessä ryhmänä ja ottaa huomioon myös "ilmiselvänä" pidetyt säännöt. Ryhmäsopimukset selkeyttävät ryhmän työtä ja eliminoivat piilotettuja tai salaisia tarkoituksia ja pyrkimyksiä. Kun säännöt ovat yhdessä luotuja, edellyttävät ne myös jokaisen sitoutuvan niihin. Säännöt ovat tärkeä osa turvallisuuden tunteen luomisessa ryhmään: taiteen tekeminen edellyttää fyysistä, emotionaalista ja henkistä sitoutumista yhdessä haavoittuvaisuuden ja luottamuksen kanssa. Taiteilijan on tunnettava olonsa vapaaksi kokeilla, liikkua ja ilmaista itseään ilman pelkoa negatiivisista seurauksista. (Kerrigan 2001, 85-87.)

Kun ryhmä aloittaa yhdessä työskentelyn, on erittäin tärkeä luoda aina yhteiset pelisäännöt, jotka jokainen hyväksyy ja myös sitoutuu niitä noudattamaan. Omassa prosessissamme olimme selvillä ryhmämme tavoitteista ja päämääristä jotka olivat valmistaa tasa-arvoisesti valmistettu, meitä kiinnostava esitys, mutta ryhmäsääntöjen luomisessa emme olleet tarpeeksi tarkkoja. Ohitimme Markinin kanssa tämän kohdan omassa prosessissamme ehkä pienenä itsestäänselvyytenä: kahden teatteri-ilmaisun ohjaajan luulisi tietävän miten ryhmässä toimitaan, ja minkälaisen rajojen sisällä. Uskon tämän olleen myös merkittävä tekijä turvattomuuden tunteelle, jota ryhmässä välillä koettiin.

Säännöt ovat vahvin turva-aita, jonka ryhmä voi ympärilleen rakentaa. Ilman sääntöjä ryhmä voi ajautua hajaannuksen tilaan, mikä syö luovuutta ja toimintatehokkuutta. Jos sääntöjä ei tarpeeksi yhdessä ja ääneen määritellä, voi jokainen ryhmäläinen elätellä mielessään omaa sääntökirjaa, joista muiden on mahdoton olla tietoinen. Jos olisimme ryhmänä sopineet esimerkiksi, että harjoituksiin ei tulla myöhässä tai väsyneenä, uskon että asian suhteen olisimme olleet tarkempia, ja "riike-epäilyjen" kohdalla asioihin olisi ollut helpompi myös puuttua. Vaikka pitäisimme itseämme kuinka ammattilaisina ja ammattimaisina tahansa, emme silti voi toimia ryhmänä tehokkaasti ja turvallisesti ilman sääntöjä. Itses-

täänselvyyskin tulee lausua ääneen ja kirjoittamaton sääntökin tuoda konkreettiseen tarkasteluun.

5.1.2 Ryhmäkoko

Niemistö kyseenalaistaa ryhmäkokojen määrittämisen henkilölukuja laskemalla. Hänen mielestään pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ryhmän laatuun. Hänen mukaansa ryhmän ihannekokoko riippuu juurikin ryhmän perustehtävästä. Ryhmän jäsenmäärään hän liittää kaksi vastakkaista ilmiötä: kiinteytyminen ja hajoaminen⁴. Mitä suurempi ryhmäkoko, sitä suurempi mahdollisuus ryhmällä on hajota alaryhmiin. Pienryhmissä puolestaan yksilöt pääsevät paremmin näkyviin ja ryhmä voi toimia yhdenmukaisemmin. Pienryhmien jäsenet yleensä myös arvioivat ryhmäänsä positiivisemmin kuin suurryhmien jäsenet. Ryhmäkoon kasvaessa myös toiminta-aktiivisuus voi laskea yksittäistä jäsentä kohden. Isossa ryhmässä johtajan roolin merkittävyys kasvaa ja ryhmä mukautuu johtajakeskeisyyteen. (Niemistö 2000, 57-59.)

Yksi merkittävä tekijä prosessissamme oli ehdottomasti ryhmämme koko. Kahden henkilön ryhmänä täytämme ryhmäkäsitteen vähittäismäärän juuri ja juuri. Tässä kohdassa Markinin ja minun mielipiteet eroavat, sillä hän ei pitänyt meitä ryhmänä. Hänen mielestään siis kaksi ihmistä ei täytä ryhmän käsitettä. (Aho, 2012.) Ideaalin ryhmäkoon määrittämiseen vaikuttaa erityisesti ryhmän tarkoitus. Tässä tapauksessa jaamme Markini kanssa yhteisen näkemyksen siitä, että prosessin lopputuloksen kannalta kahden ihmisen, ja erityisesti juuri meidän kahden muodostama ryhmä oli elintärkeää. Käytännön etuja olivat aikataulujen sopiminen sekä toisaalta päätöksien tekeminen, mutta myös yhtenevä näkemys esityksemme estetiikasta. (Aho, 2012.)

Ryhmäkoosta riippumatta, huomasin omaa prosessiamme tutkiessa, että oma kahden hengen muodostama ryhmämme kohtasi samoja kysymyksiä ja haasteita kuin isommatkin ryhmät joissa olen työskennellyt. Tämä todellisuus tuli itselleni jokseenkin yllätyksenä. Tämä seikka selittänee osaksi myös sen miksi ryhmän muodostamisvaiheessa oikaisimme

⁴ Kiinteytyminen kertoo ryhmän jäsenten ryhmäänsä kohtaan tuntemasta vetovoimasta ja samanmielisyydestä, kun hajonta puolestaan ilmenee ryhmäläisten tarpeesta synnyttää pienempiä alaryhmiä. (Niemistö 2000, 57-59.)

tiettyjen osa-alueiden kohdalla, kuten ryhmäsääntöjen sopimisesta. Yhdyn Niemistön ajatuksiin pienryhmien eduista, ja uskon juuri näiden seikkojen tehostaneen myös oman pienryhmämme toimintaa. Silti pienryhmissä, niinkin pienissä kuin kahden ihmisen muodostamissa, ongelmia voi tuottaa esimerkiksi osallistumisen tasaisuus ja johtajaroolin merkitys. Esimerkiksi päätöksenteossa tietyt pattitilanteet olisivat helpommin olleet ratkaistavissa johtajan tai ohjaajan päätöksellä ja toisinaan ohjaaja olisi auttanut perustehtävään foku-soitumisessa ja aikatauluissa.

Markinin kanssa olemme silti yhtä mieltä ryhmäkokomme edesauttaneen päätöksenteossa (Aho, 2012). Koheesion tasosta, eli ryhmän yhtenäisyydestä ⁵ kertoo se, kuinka haasteista huolimatta ryhmämme eteni kohti tavoitettaan ja vielä prosessin jälkeen molemmat korostamme ryhmän erityisyyttä suhteessa perustehtävään ja ryhmän tarkoitukseen. Vaikka molemmat myös jaamme käsityksen ryhmämme koheesiosta, emme silti sortuneet ryhmäajateluun⁶, vaan säilytimme oman kriittisen ajattelun ja omat mielipiteemme. Ratkottavaksemme jäi silti samoja kysymyksiä kuin suuremmilla ryhmillä, joten oletamus pienryhmän tehokkuudesta tai muistakaan myönteisistä eduista ei ole itsestäänselvyys.

5.2 Vuorovaikutus tulkintojen ja merkitysten viidakossa

Jauhiaisen ja Eskolan mukaan vuorovaikutus on ryhmädynamiikan keskeisin vaikuttava tekijä. Vuorovaikutus on dynaaminen, tilannesidonnainen tulkintaprosessi, joka koostuu ryhmäläisten vuorovaikutusteoista. Tavoitteellisen ryhmän vuorovaikutuksessa pääosassa on itse päämäärä, joka rajaa henkilökohtaisia ilmauksia ja vaatii keskittymään työhön liittyviin kannanottoihin. (Jauhiainen & Eskola 1993, 69-70.) Tämä rajaus voi kuitenkin aiheuttaa kompastelua luovassa prosesseissa, joissa henkilökohtaisen ja työhön liittyvien tunteiden erittely voi olla vaikeaa.

⁵ Ryhmää yhdistäviä tekijöitä ja yhtenäisyyden tasoja tarkastellessa käytetään tutkimuksessa koheesion käsitettä. Koheesio viittaa ryhmän jäsenten toisiaan kohtaan tuntemaan vedon määrään, hyväksyntään ja samanmielisyyteen tavoitteista ja prioriteeteista sekä kuinka ryhmä myötävaikuttaa näiden tavoitteiden saavuttamiseen. Jokaisessa ryhmässä on oltava jonkinasteista koheesioita, jotta ryhmä pystyy toimimaan yhdessä. (Pennington 2005, 83.)

⁶ Tämä kielteinen ilmiö viittaa ryhmän liialliseen samanmielisyyteen, jolloin ryhmän jäsenet päätyvät helpoihin kompromisseihin, konsensukseen ja liialliseen yksimielisyyteen päätöksenteossa. (Pennington 2005, 169-170.)

Prosessin kuvauksessa nostan esille kokeilu-, ja käsikirjoitusvaiheessa tuntemani kokemukset yksinäisyydestä ryhmässä sekä huolen ryhmän motivaation tasossa. Koin suurta vastuuta ryhmätyön onnistumisesta. Tavoitteellisen ryhmän vuorovaikutusvaatimusten mukaisesti, minun olisi tullut olla avoimempi työparilleni. Aikaisemmat ryhmäkokemukseni sekä oma yksilöllinen tapani reagoida tilanteisiin saattoi puolestaan aiheuttaa sen, että en reagoinut Markinin tekoihin suoraan, vaan teoille antamiini merkityksiin. Se, että kirjoitin valtaosan esityksen tekstistä yksin, ei siis johtunut siitä, ettei Markin olisi halunnut tuottaa tekstiä kuin siitä, ettei yksinkertaisesti onnistunut siinä. Kyse ei siis ollut työmotivaation hiipumisesta. Asia nousee esiin myös teemahaastattelussa (Aho, 2012).

Niemistö nostaakin esille ryhmän jäsenten vuorovaikutukseen vaikuttavat tulkinnat. Vuorovaikutuksessa osapuolet siis vaikuttavat toinen toiseensa ja vastaavat toisen käytökseen sen mukaan kuinka ovat tätä tulkinneet. Osapuolet eivät siis reagoi tekoihin vaan teoille antamiinsa merkityksiin. Erilaiset merkitykset voivat johtaa väärinymmärryksiin ja ristiriitoihin. (Niemistö 2000, 18-19.) Viestintäprosesseja eritellessään Pennington väittää, että ihmiset usein tulkitsevan viestejä niin, että ne sopivat yhteen aikaisempien kokemuksien kanssa tai tukevat niitä (Pennington, 2005, 19).

Niemistö tuo esille myös Charpentierin ajatuksia, jonka mukaan pienryhmänjäsenillä on henkilökohtainen vastuu tunnesuhteistaan ja että koko ryhmällä on kollektiivinen vastuu ryhmästä, jolloin jokaisen tulisi käyttäytyä todellisten tunteidensa mukaisesti ja informoida omasta tilastaan. Näin vähennettäisiin ilmapiiriongelmaa työryhmissä (Niemistö 2000, 125-126). Vuorovaikutus lähtee omien tunteiden erittelyn ja tiedostamisen kautta. Salailun ilmapiiri aiheuttaa lisää piilotettuja tunteita. Vuorovaikutuksessa korostuu näin dialogisuuden merkitys. Omalla kohdallani avointa vuorovaikutusta häiritsi myös ystävyys ilmiö, jota käsittelen myöhemmässä alaluvussa 5.2.3.

5.2.1 Dialogisuus

Helka-Maria Kinnunen kirjoittaa artikkelissaan⁷ ryhmälähtöisen työtavan edellyttävän osallistujiltaan kykyä monensuuntaiseen reflektiiviseen dialogiin, eli ryhmäläisten tulee olla valmiita toimimaan ja omata myös kyky puhua toiminnastaan avoimesti. Kollektiivisen ymmärryksen pohja on jaetussa kokemuksessa. (Kinnunen 2009, 154-157.) Kinnunen nostaa ryhmän toiminnan myös eettiseksi kysymykseksi; jokaisella ryhmäläisellä on vastuu toiminnastaan ryhmässä. Yhteisölliseen toimintatapaan kuuluu jatkuvasti etsiä kykyä toimia yhdessä ja ryhmän parhaaksi. Tämä puolestaan edellyttää ryhmän prosessien moninaisuuden tunnistamista, haasteiden vastaanottamista sekä toiminnan mielen ymmärtämistä. Hyvä ryhmän jäsen luottaa toisen tukeen, arviointiin ja toimii yhdessä muiden ryhmäläisten kanssa. (Kinnunen 2009, 160.)

Mielestäni ryhmätyön ydin löytyy juuri dialogisuudesta, eli pyrkimyksessä yhteisymmärrykseen. Dialogisuus perustuu avoimeen vuorovaikutukseen, jossa omista tunteista ja ajatuksista kerrotaan avoimesti sekä myös kuullaan ja tunnustetaan toisten mielipiteet ja ajatukset. Dialogiseen vuorovaikutukseen kuuluu luottamus ja ymmärrys myös siitä, että asioista voi olla myös eri mieltä. Ongelmien välttely tai omien tunteiden vähättely ryhmähen- gen nimissä ei johda mihinkään, ja asioiden salailu ajaa ryhmän jäseniä vain kauemmaksi toisiaan. Omien tuntemuksien salailu oli minulla ja Markinilla molemminpuolista, sillä sain kuulla osasta hänen huoliaan vasta teemahaastattelussa. Uskon, että meidän molempien tarkoitus oli hyvä ja ajattelimme ryhmän etua, mutta vaikutukset vaikenemisesta olisivat voineet johtaa ristiriitoihin. Tätä ryhmätyötä tutkiessani olen viimeistään ymmärtänyt sen, että asioista ääneen rehellisesti puhuminen ei koskaan voi olla huono asia, varsinkin kun pyrkimyksenämme oli yhteisen esityksen rakentaminen keskinäisessä dialogissa.

⁷ Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tulemisen haaste. Teoksessa: Yhteisön lumo - systeemiä kytkeytymisiä. Heikkilä J-P., Hyyppä H. & Puutio R. (toimittaneet) 2009.



Kuva 3. Dialogisuuden ydin koostuu toisen tunteiden ja tarpeiden kuulemisesta ja hyväksymisestä. (Viimeinen hymy peilissä. Klovneria- kohtaus).

5.2.2 Haasteet vuorovaikutuksessa

Miksi sitten on niin vaikea tuoda omia ajatuksiaan ja tunteitaan ilmi tutussakin ympäristössä ja ihmisten kesken joihin luottaa? Miksi niin monessa ryhmätilanteessa ongelmia, jopa kaikkien nähtävissä olevia, vitkastellaan nostettaviksi esille tai niistä vaietaan kokonaan? Vastaus löytyy yleensä konfliktin pelosta, vaarasta loukata toista ihmistä tai mahdollisuudesta vaarantaa koko ryhmän toiminta. Kerrigan kuvaakin tilannetta "elefantiksi olohuoneessa", jolloin ilmiselvää ongelmaa vältellään tai vähätellään. Tällaisiksi "elefanteiksi" ryhmissä hän nostaakin muun muassa laiskat tai saamattomat jäsenet, myöhästelyn, poisolot tai joidenkin ryhmäläisten väliset valtataistelut tai klikit. Totuuden puhuminen vaatii rohkeutta, mutta tervein tapa käsitellä asia on elefantin nimeäminen, ongelman nostaminen esille ja yritys yhdessä ryhmänä selvittää ongelma. (Kerrigan 2001, 113-114.)

Taide tai luovuus ei synny rationaalisen neutraalissa kuplassa. Tunteet, aikaisemmat kokemukset ja nyt hetken- käsitykset ovat taiteen polttoainetta. Jokainen taiteilija asettaa itsensä alttiiksi haavoittuvaan tilaan ammentaessaan materiaalia itsestään, jolloin asioita tulee herkästi henkilökohtaisia. Taiteen intuitiivinen luonne tekee rationaaliseen argumen-

taatioon perustuvan keskustelun joskus vaikeaksi. Asioista on aina paljon helpompi vaieta kuin sanoa ne ääneen.

Kerrigan nostaa myös esille tunteiden tiedostamisen sekä niiden tunnustamisen. Tunteet ovat osa elämää ja osa työympäristöämme. Tunteet ovat taiteen rakennusmateriaalia ja taidetta tehdään tunteiden avulla. Tunteet ovat siis hyväksi ja ne täytyy tunnustaa ja tuntea. (Kerrigan 2001, 87.) Asioista tulee keskustella ryhmän kesken silläkin uhalla, että avaa oven mahdolliselle konfliktille. Konfliktia voi silti yrittää välttää, ja ratkaisuksi Kerrigan tarjoaakin rauhanomaista kommunikaatiota, joka uskoo siihen, että jokaisella on pätevä syy ajatuksiinsa ja tunteisiinsa. Sen sijaan, että näkisi asiat oikeassa tai väärässä olon kautta voi asiat yrittää nähdä toisen näkökulman avulla. Rauhanomaisessa kommunikaatiossa tärkeämpää onkin aktiivinen kuunteleminen kuin tarve päästä sanomaan oma mielipide. Aktiivisen kuuntelemisen perusedellytys on tietoisuus omasta itsestä, omasta sisäisestä dialogista ja tunteista. (Kerrigan 2001, 124-126.)

Kehitystä ei silti voi tapahtua, jos työtä ei saa arvostella.⁸ Kritiikkiä tulee osata sekä antaa että vastaanottaa. Tärkeintä on muistaa kritiikkiä vastaanottaessa, että oma ego täytyy erottaa keskustelusta, asettaa työ ikään kuin itsensä viereen ja arvioida sitä objektiivisesti. Kritiikkiä antaessa on tärkeää opetella antamaan palautetta myös hyvien asioiden kautta, eikä vain osoittelemalla asioita jotka eivät toimi. (Kerrigan 2001, 138-140.)

5.2.3 Virallinen vai epävirallinen ryhmä

Pennington määrittelee virallisen ryhmän organisaation perustamaksi, oman etunsa tai tarkoituksen edistämiseksi ja päämäärien saavuttamiseksi. Virallinen ryhmä on vastuussa annettujen työtehtävien suorittamisesta ja tulosten saavuttamisesta. Viralliset ryhmät ovat yleensä myös pitkäaikaisia ja työorientoituneita. Epävirallista ryhmää yhdistää puolestaan yhteiset kiinnostuksen kohteet ja ne ovat olemassa yksilöiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämiseksi. Epävirallisen ryhmän jäsenien välille voi syntyä riippuvuuksia ja jäsenet voivat vaikuttaa myös toistensa käyttäytymiseen. Epävirallisessa ryhmässä hyvät sosiaali-

⁸ Kerrigan erottelee kritiikin antamisen lisäksi arvion antamisen 'evaluation'. Tämä arvio kohdistuu itse prosessiin, työtapoihin, työkaluihin, kykyihin, mitä on opittu ja mitä on opittu suhteessa sovittuihin tavoitteisiin. (Kerrigan 2001, 138.)

set suhteet ovat tärkeitä. Jos virallisessa ryhmässä puolestaan ryhmä keskittyy ihmissuhteisiin, voi ryhmän alkuperäinen tehtävä kärsiä. (Pennington 2005, 9-10.)

Yksi yhtenevä tekijä, mikä mielestäni saattoi olla osatekijänä moniin ryhmässämme ilmenneisiin haasteisiin oli minun ja Markinin välinen ystävyys. Tämä väite voi kuulostaa yllättävältä, mutta moni tekijä puhuu asian puolesta. Koska olemme Markinin kanssa hyviä ystäviä, voi työtilanteessa kriittisen palautteen antaminen tai omista negatiivisista tunteista kertominen olla hankalaa. Asioiden priorisoinnissa voi ilmetä myös haasteita, kun vaakakupissa painaa muutakin kuin vain onnistunut tulos. Tässä tapauksessa asetin ystävyystemme ehdottomasti etusijalle, joten väistämättä herää kysymys siitä, kärsikö itse prosessi yhdessä lopputuloksen kanssa tästä seurauksena? Tämä ystävyyden ilmiö voi olla osaksi selitettävissä virallisen ja epävirallisen ryhmän määrittelyllä.

Tämä virallisen ja epävirallisen ryhmän ristiriita heijasteli näkyviin erityisesti prosessimme kokeilu- ja harjoitusvaiheissa. Tehtävän ja ystävyyden sekoittuminen aiheutti sekaannusta ryhmän olemassaolon tarkoituksessa, mikä puolestaan johti tehottomuuteen ja avoimuuden kärsimiseen. Toisaalta, uskon myös vahvasti, että juuri ystävyys sai meidät ponnistelemaan lujemmin kohti tavoitteitamme. Markin toi haastattelussaan esille yhteneviä näkemyksiä siitä, kuinka toimimme toisillemme turvaa ja kuinka samanhenkisyys edesauttoi toimintaamme. Omien sanojensa mukaan hän ei lähtisi vastaavanlaiseen produktioon kuin sellaisen ihmisen kanssa, jonka kanssa hän "tulee muutenkin juttuun" (Aho, 2012). Ystävyystemme oli myös koko produktion alulle saava voima. Ilman sitä emme todennäköisesti olisi lähteneet tekemään ryhmä- ja prosessikeskeisellä menetelmällä teatteriproduktiota. Tämä ystävyyden ristiriita on mielenkiintoinen ilmiö, joka osaltaan teki prosessistamme juuri niin ainutlaatuisen kokemuksen.

5.3 Itseohjautuva ryhmä

Teatteria tehdään yleensä ryhmätyönä, ja usein tällaisella ryhmällä on myös johtaja tai teatterikontekstissa ohjaaja, joka johtaa ja ohjaa ryhmäänsä sekä käyttää yleensä myös ylintä

päätösvaltaa.⁹ Omassa prosessissamme teimme Markinin kanssa tietoisien päätöksen toimia itseohjautuvasti, jolloin erillistä ohjaajaa ei tarvittu. Tällä valinnalla halusimme varmistaa tasapuolisen vaikuttamismahdollisuuden ja itsenäisyyden päätöksenteossa. Jauhiainen ja Eskola avaavat itseohjautuvan ryhmän toimintaperiaatteita niin, että ryhmän jäsenet ottavat yhdessä vastuun ryhmästä ja ryhmän ohjaamisesta, jolloin itseohjautuva ryhmä ei ole johtamaton. Itseohjautuvien ryhmien etuja on ryhmäläisten yhtenäinen vaikuttamismahdollisuus sekä vastuun jakautuminen tasaisemmin kun ryhmäläiset joutuvat ottamaan vastuuta niin itsestään kuin koko ryhmästä. (Jauhiainen & Eskola 1993, 142-143.)

Oma kokemukseni ryhmätoista on, että ryhmä, jolla on johtaja tai ohjaaja on yleensä tehokkaampi, tehtäväorientoituneempi ja tasapainoisempi. Se ei silti tarkoita, etteikö ryhmä voisi toimia hyvin ilman ohjaajaa, mutta varsinkin suurissa ja kokemattomissa ryhmissä ohjaajan tarpeellisuus on ehdoton. Vaikka ohjaajan ei oletettaisikaan jakavan tehtäviä ja oikeita vastauksia ylhäältä, hän pystyy silti näkemään ryhmän paremmin ulkopuolelta ja tekemään tarvittavia korjausliikkeitä tai johdattelemaan ryhmän takaisin tehtävän pariin. Ohjaajan puuttuminen voi aiheuttaa turvattomuutta ja tehottomuutta, mutta myös valtataistelua ja haasteita päätöksenteossa, ryhmän ollessa eri mieltä siitä, kuka käyttää ylintä päätösvaltaa.

Myös itseohjautuvissa ryhmissä ristiriitatilanteita voi syntyä, ellei ryhmänsääntöjä ole tehty tarpeeksi selvästi. Jälleen palaamme siis lähtötekijöiden merkittävyyteen. Teatteriproduktiossa ohjaajalla on myös yleensä suurin vastuu taiteellisen kokonaisuuden hahmottamisessa, eikä pelkästään ryhmädynamiikasta huolehtiminen. Ehdottomuus "omannäköisen" teoksen tekemiseen ajoi meidät Markinin kanssa välillä vastakkain. Lähtökohtamme ajoi meidät silti väistämättä myös kompromisseihin. Ohjaajan rooli oli opeteltava jakamaan. Viimeistä hymyä tehdessä olimmekin eräänlaisia dramaturgisia näyttelijöitä,¹⁰ jotka toimivat tasarvoisessa asemassa toisiinsa nähden. Markin kuitenkin kertoi kaivanneensa ohjaajaa erityisesti näyttelijäntuon tueksi ja palautetta antamaan (Aho, 2012).

⁹ Myös ryhmä- ja prosessikeskeistä työtapaa hyödyntäessä ryhmällä voi olla erillinen ohjaaja, joka esimerkiksi kokoaa ryhmän tuottamaa materiaalia tai ohjaa harjoitteita, joiden avulla ryhmä tuottaa tai jalostaa ideoitaan.

¹⁰ Dramaturginen näyttelijä on itseni kehittämä termi. Dramaturginen näyttelijä tuottaa (yksin tai yhdessä muiden näyttelijöiden kanssa) kaiken materiaalin, muokkaa sitä ja lopulta muodostaa haluamansa kokonaisuuden. Dramaturginen näyttelijä vastaa myös esityksen dramatisoinnista ja ohjauksesta.

5.3.1 Ryhmälähtöinen vai hierarkinen toimintaperiaate?

Helka-Maria Kinnunen pohtii artikkelissaan¹¹ yhteistyön kysymyksiä teatterityössä kahdesta eri näkökulmasta, hierarkisesta ja ryhmälähtöisestä toimintaperiaatteesta käsin. Hän esittää ajatuksen aidosti avoimesta ryhmätyötilanteesta, joka mahdollistaisi ennakoimattoman ja ainutkertaisen työskentelyprosessin. Tämä ainutkertaisuus on hänen mukaansa perinteisesti liitetty yhden taiteellisen johtajan luomistyön tulokseksi, jonka näkemyksen pohjalta ryhmä toteuttaa taiteellisen projektin. Tällaista työtapaa hän kutsuu hierarkiseksi työtavaksi, jota hän nimittää myös säilyttäväksi tavaksi johtaa toimintaa. Tällaiseen toimintaan liittyy ajattelu pysyvästä rakenteesta, ja tämä hierarkinen perinne ja sen toimintamuodot yllättävän harvoin tunnistetaan yhteisön toiminnassa. Kinnusen mukaan hierarkia voi näkyä johtamiseen liittyvissä työtilanteissa, jotka joskus voivat saada autoritaarisia piirteitä sekä myös työn taustalla rakenteellisella tasolla. (Kinnunen 2009, 146-148.)

Hierarkisen ja ryhmälähtöisen toimintaperiaatteen vertailu tuo esille joitakin ongelmakohtia tai haasteita joita ilmeni myös omassa prosessissamme. Vaikka prosessimme ja työtapamme oli alusta alkaen määritelty ryhmälähtöiseksi toiminnaksi, herää mieleeni kysymys opituista malleista, joita enemmän tai vähemmän tiedostamatta voi tuoda mukanaan prosessiin. Oliko kenties ryhmälähtöinen työtapamme ristiriidassa ehkä syvällekin iskostuneen hierarkisen työskentelymallin kanssa? Opituista malleista irti pääsemiseksi ei aina riitä pelkkä sanoutuminen niistä irti, vaan uutta työtapaa ja itse suhtautumista työhön tulee opetella käytännön kautta. Vaikka pidän prosessiamme ja lopputulosta onnistuneena, uskonnilti uuden työtavan opettelu aiheuttaneen pientä kipuilua ryhmän sisällä.

Tämä kipuilu saattoi näkyä esimerkiksi siinä kuinka Markin koki, että hänen ideoitaan esityksen näyttämöllepanosta ja toiminnan ohjauksessa torjuttiin, vaikka hän olisi halunnut saada ne aina läpi, koska koki omat näkemyksensä hyvin tarkoiksi. Markin kertoi kuitenkin, että molemmilla oli hyvä olla ryhmässä ja tunsikin, että hän tuli myös kuulluksi ja omilla mielipiteillä oli arvoa. (Aho, 2012.) Omalla kohdallani kokemus mustasukkaisuudesta omien tekstien kohdalla sekä kokemukseni ohjaamisen torjumisesta kertoivat ehkä osaltaan tästä valitun työtavan mukana tulleesta, työroolien avoimuuden aiheuttamasta hämmennyksestä. Kysymys siitä, kuka käyttää ylintä päätösvaltaa työtilanteissa, ei ole yksise-

¹¹ Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tuleminen haaste. Teoksessa: Yhteisön lumo - systeemiä kytkeytymisiä. Heikkilä J-P., Hyyppä H. & Puutio R. (toimittaneet) 2009.

litteinen, kun vastakkain on kaksi taiteellista näkemystä, jotka usein pohjautuvat subjektiiviseen kokemukseen ja tunteeseen. Vaikka kahden voimakastahtoisen ohjaajaidentiteetin omaksunutta yksilöä on lähes mahdotonta laittaa yhteen aiheuttamatta edes jonkinasteista yhteentörmäystä, minkäänlaista valtataistelua en silti kokenut ryhmässä olevan. En tässä kohdin myöskään ota kantaa siihen, kumpaa työtapaa itse suosin tai pidän toimivampana. Tärkeämpää onkin tiedostaa omat lähtökohtansa ryhmätyöhön.

Koskenniemi kirjoittaa myös huomioistaan ryhmälähtöisen työtavan käytännönhaasteista. Hän nostaa esille kysymyksen ryhmänä tuotetun materiaalin tai käsikirjoituksen omistajuudesta ja siitä voiko kukaan ryhmälähtöisessä prosessi "omistaa" käsikirjoitusta. Koskenniemen mukaan ryhmälähtöinen työryhmä voi silti olla vahvasti kiinni niin kirjallises-
sa traditiossa kuin myös ohjaajalähtöisessä toiminnassa, jossa ryhmä "ihailee vahvaa subjektia", eli ohjaajaa joka viimekädessä tekee taideteoksen. Koskenniemi lainaa myös Tuuja Jänicken ajatusta siitä, kuinka omalle reviirille ei ole helppo päästää muita ihmisiä. (Koskenniemi 2007, 21.)

Kun työtapaa on valittu, prosessin ja itse lopputuloksen kannalta merkityksellistä on vain se, että ryhmän toimintaperiaatteet ja tavoitteet ovat kaikille selvät ja yhteisesti hyväksytyt. Omat lähtökohdat, mieltymykset ja tunteet tulee ottaa huomioon ja tarkastella niitä yhteisesti, jotta jokainen kokee olevansa tasavertainen ryhmänjäsen. Ryhmän jokainen jäsen tuo aina ryhmään oman yksilöllisen tapansa toimia, ja kun tämä yhdessä valitun työtavan kanssa otetaan huomioon, voi työskentelyä myös kehittää eteenpäin.

5.4 Roolinotto ryhmätilanteessa

Roolin käsite voidaan ymmärtää monella tavalla, joten tarkennukseksi omaan tutkimukseeni kirjoitan roolista tehtävään liittyvänä asemana. Ryhmäilmiöiden ja vuorovaikutuksen ymmärtämiseksi Niemistö avaa roolin käsitettä muun muassa sosiaalipsykologian kautta, jossa rooli liitetään vuorovaikutukseen, jolloin roolin luonne on sosiaalinen. Roolinottoa myös selitetään kognitiivisesti, jolloin vuorovaikutustilanteessa yksilöt ensin luokittelevat toisensa johonkin rooliin ja tämän jälkeen kohdistaa tähän roolin sopivia odotuksia. Luokittelut perustuvat muun muassa käyttäytymispiirteisiin, joita yksilöt tulkitsevat kokemuksensa ja käsittekategorioiden mukaan. Rooliteorioiden perusoletuksen mukaan roolit ovat

tietyissä tilanteissa olevien henkilöiden käyttäytymiskaavoja. Vuorovaikutustilanteissa roolit muodostavat vastavuoroisuutta, eli kullakin roolilla on vastarooli.¹² Ryhmän luovuus edellyttää tätä vastavuoroisuutta roolien vaihdoksissa. (Niemistö 2000, 84-95.)

Oman kokemukseni mukaan se, kuinka yksittäinen ryhmäläinen kokee ryhmätyön onnistumisen lähtee ensisijaisesti omista henkilökohtaisista lähtökohdista käsin, huolimatta siitä, kuinka onnistuneena tai epäonnistuneena toiminnan lopputulosta pitää. Ryhmätoiminnan onnistumiseen ja mielekkyyteen vaikuttavien elementtien, kuten ryhmään kuuluminen, hyväksyntä ja toimintaan osallistuminen kiteytyvät juuri kokemukseen omasta roolista ryhmässä. Väitänkin, että yleensä yksilöt pyrkivät toteuttamaan itsellensä sopivinta ja läheisintä roolia, josta he kokevat saavansa eniten mielihyvää ja turvaa itselleen. Näkemykseni mukaan ryhmäläinen hahmottaa siis ryhmänsä aina yhdestä, itselle läheisemmästä roolista käsin. Ryhmän toiminta koetaan onnistuneeksi silloin, jos yksilö kokee päässeensä toteuttamaan itselle luontaisinta rooliaan.

Koska *Viimeisen hymyn* produktiossa emme Markinin kanssa halunneet jakaa tarkkoja rooleja keskenämme, vaan halusimme pitää vaikuttamismahdollisuudet täysin tasarvoisina ja vapaina, uskon ryhmätoiminnan hajanaisuuden sekä kokemukset omien ideoiden torjumisesta johtuneen osaksi samankaltaisten roolien vastakkainasettelusta. Työn edetessä roolit asettuivat kuitenkin paremmin toisiaan täydentäviksi, jolloin annoimme tilaa toinen toisillemme toteuttaa omia ideoitaan. Tähän mielestäni perustuu myös ryhmä- ja prosessikeskeisen teatterin edut: jokaisella ryhmäläisellä on oikeus toteuttaa itseään omimmasta roolista käsin aina tilannekohtaisesti, jolloin jokaisen jäsenen potentiaali pääsee parhaiten myös esiin ja toiminta koetaan mielekkääksi.

¹² Roolissa toimiminen myös edellyttää vastarooliparia. Jotkut roolit myös aktivoituvat kuin itsestään sopivien vastaroolien virittämässä tilanteessa. Ryhmässä yksilö voi tulla tietoiseksi roolistaan, ja voi näin myös muuttaa rooliaan tietoisesti tai spontaanisti, johon muu ryhmä vastaa. (Niemistö 2000, 84-95.)



Kuva 4. Klovneriassa ja ryhmätyössä on paljon yhteistä. Samoin kuin ryhmä muodostuu ja toimii yksilöiden-
sä kautta, myös klovneria perustuu esiintyjän oman persoonallisuuteen, elämäkokemukseen ja tunteisiin.
Klovneria on myös vuorovaikutusta parhaimmillaan. (Viimeinen hymy peilissä. Klovneria- kohtaus)

5.4.1 Työnjako

Ryhmätyöskentelyssä ryhmälähtöisen työtavan kulmakivi sijaitsee työnjaossa. Prosessin kulusta ja kuvauksesta kertovassa luvussa neljä nostan esille juuri työnjakoa koskevan kysymyksen sekä odotukset siitä, kuinka ryhmätyöhön tulisi sitoutua. Kinnunenkin nostaa ryhmälähtöisessä työtavassa keskeisimmäksi asiaksi juuri onnistuneen työnjaon¹³. Tavoitteena on sitouttaa kaikki ryhmäläiset yhteisiin tavoitteisiin alusta alkaen. Se, millä periaatteilla ja kenen ehdoilla sitoudutaan, ovat ryhmälähtöisessä prosessissa peruskysymyksiä. Työtavan valinnan perusteena tulisi aina olla ryhmän valmiudet ja odotukset prosessin toteutuksessa. On erittäin tärkeää ottaa huomioon kysymys työryhmän yhteisistä pyrkimyksistä: mitkä ovat ryhmän tavoitteet, miten yhteisistä päämääristä ollaan tietoisia sekä vastuussa, ja kuinka vastuu esityksen valmistumisesta voidaan jakaa paremmin kaikkien ryhmäläisten kesken? (Kinnunen 2009, 148-151).

Oman kokemukseni mukaan, jos työnjakoa ei ole määritelty selvästi, voi työmäärä jakautua ryhmän kesken epätasaisesti. Erityisesti pienissä ryhmissä ilmiön huomaa selvästi,

¹³ Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tuleminen haaste. Teoksessa: Yhteisön lumo - systeemiä kytkeytymisiä. Heikkilä J-P., Hyyppä H. & Puutio R. (toimittaneet) 2009.

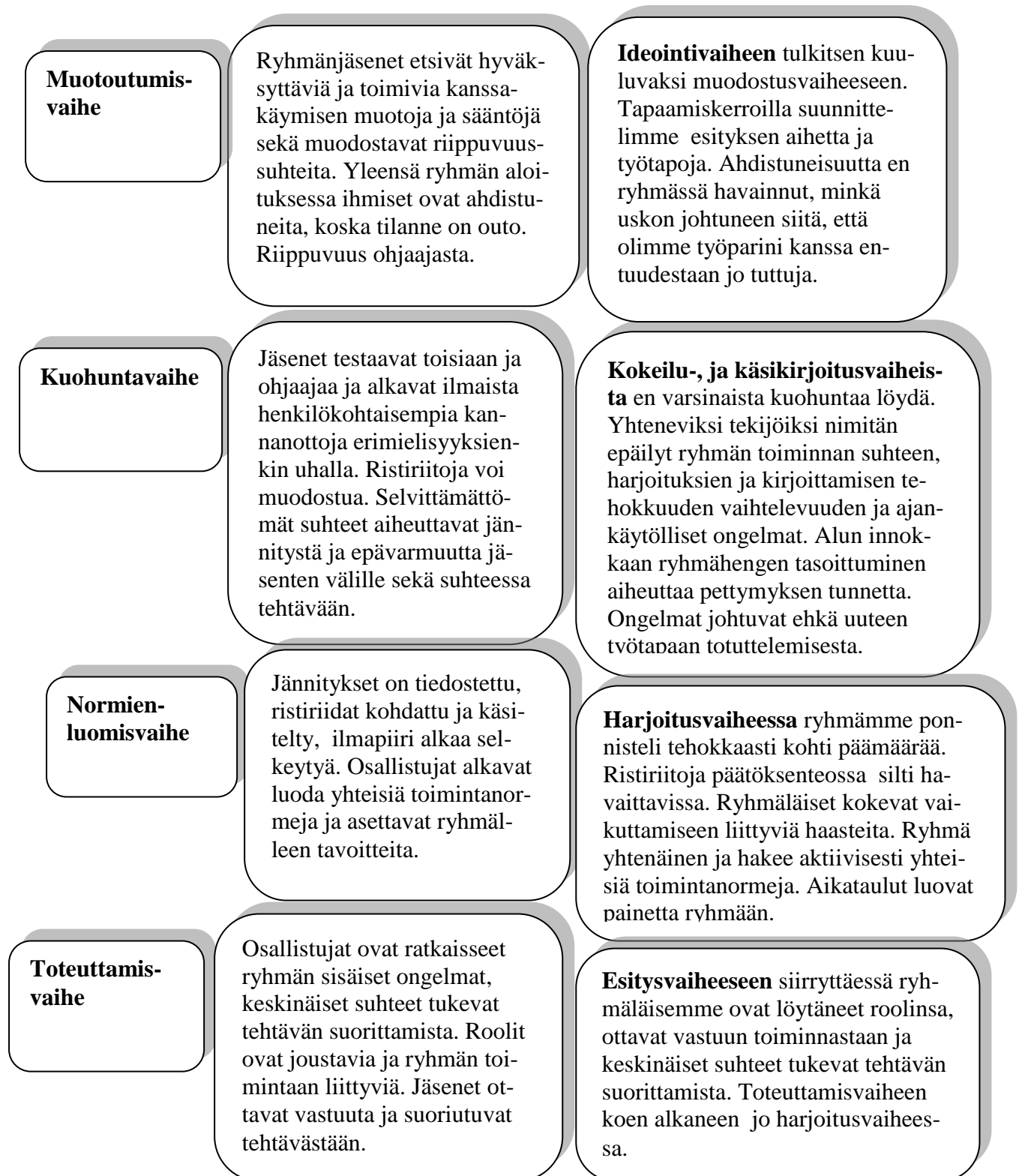
vaikka suuremmissa työryhmissä se on yleisempää. Epätasainen työnjako koettelee ryhmän dynamiikkaa ja koheesiota, joka puolestaan johtaa tehottomuuteen, työmotivaation laskuun sekä turhautumisen kokemuksiin.

5.4.2 Ryhmäprosessin kehitysvaiheet

Ryhmän prosessi tulee nähdä kaksitasoisena: muutosprosessina ja kehitysprosessina. Muutosprosessi ilmaisee toiminnan muuttumista kussakin tilanteessa, kehitysprosessi sen etenemistä vaiheittain kohti yhteisen toiminnan tarkoitusta. Kehitysprosessi koostuu useista muutosprosesseista. Muutosprosessin aikana ryhmä kohtaa tehtävä- ja prosessiongelmiä,¹⁴ jotka on suoritettava, jotta prosessi voi edetä. Tehtäväsuoritusten vaatimukset synnyttävät jäsenissä suorituspaineita, kuten ristiriitoja, jännityksiä ja ahdistusta. Jos nämä jännitteet haittaavat rationaalista toimintaa ja estävät prosessin etenemisen niitä kutsutaan prosessiongelmiiksi. (Jauhiainen & Eskola 1994, 86-87.) Kehitysprosessissa ryhmä saavuttaa toiminnan tarkoituksen vaatiman kiinteyden ja toimintakyvyn ja yksittäiset jäsenet löytävät paikkansa ryhmässä. Tälle edellytyksenä on ryhmän valmius oppia ymmärtämään tilanteen ongelmallisuus ja kyvystä löytää uusia näkökulmia ja ratkaisuja ongelmiin. Ryhmän on myös löydettävä tasapaino älyllisen, tehtävä orientoituneen ajattelun sekä tunteet huomioon ottavien toimintavaihtoehtojen välillä. (Jauhiainen & Eskola 91- 92.)

Ryhmän kehitysprosessi voidaan jakaa ajallisesti eteneviksi vaiheiksi. Jauhiainen ja Eskola esittelevät Tuckmanin esittämän jaon muotoutumis-, kuohunta-, normienluomis- sekä toimintavaiheeseen. (Jauhiainen & Eskola 1994, 93.) Erittelen kehitysprosessin vaiheet seuraavalta sivulta löytyvällä kuviolla (KUVIO 2.) Kuvion kautta vertaan oman ryhmämme kehitysvaiheita Tuckmanin mallin mukaisesti.

¹⁴ Tehtäväongelmat: 1) yksilöllistä työtä, eli jäsen pyrkii toteuttamaan omia tarpeitaan, 2) käytännön toimia, kuten työnjaosta ja aikatauluista huolehtimista, 3) tavoitteeseen tähtäävää toimintaa, kuten ehdotusten ja päätösten tekeminen sekä 4) integroivaa työtä, jonka avulla kootaan tehtäväsuorituksen eri puolia toiminnan tarkoituksen saavuttamiseksi. (Jauhiainen & Eskola 94, 86-87.)



KUVIO 2. Ryhmänprosessin vaiheet (mukaillen Jauhiainen & Eskola 1994, 93-94)

Niemistö tuo esille Tuckmanin kehitysmallin kritiikin, jonka mukaan malli on mekaaninen ja suhtautuu naiivisti työryhmiin, sekä on muodoltaan liian pelkistetty. Niemistö muistuttaa kuitenkin, että malli on tarkoitettu määräaikaisten ryhmien kuvaukseen, eikä niitä kannata suhtautua liian vakavasti, vaan ennemminkin suuntaa antavina. (Niemistö, 2000, 165-167.) Mielestäni kehityksen vaiheistus on hieman liian yksioikoinen. Ryhmäprosessimme vaiheet eivät olleet täysin sovellettavissa Tuckmanin kehitysvaiheisiin, mutta tunnistettavia yhtäläisyyksiäkin löytyi. Eri vaiheet ryhmän kehityksessä eivät etene lineaarisesti, vaan tapahtumat voivat olla enemmän syklisiä ja samoja ongelmia voidaan joutua ratkaisemaan useasti saman prosessin sisällä, tai kaikkiin ongelmiin ei edes löydetä selkeää ratkaisua. Prosessi voi silti edetä eteenpäin. Jokaisen ryhmän kehitys on myös aina yksilöllinen ja ainutlaatuinen. Vertailu voi silti selkeyttää ja auttaa ymmärtämään ryhmän tapahtumia.

5.5 Kuinka prosessi näkyi lopputuloksessa

Prosessimme ei päättynyt ensi-iltaan, vaan jatkui läpi esitysten. *Viimeinen hymy peilissä*-valmistusprosessin aikana tähdättiin koko ajan tietoisesti esityksiin ja valmiiseen lopputulokseen, mutta lopulta esitykset olivatkin vain luonnollinen jatkumo prosessille. Esityskausi oli vain hetki prosessissa, jolloin yleisön oli aika astua osaksi kokonaisuutta ja muovata prosessia omalla läsnäolon vaikutuksella. Tutkittuani prosessia nyt vuoden ajan, päätin myös katsoa esityksemme videotaltioinnin. Kuinka esityksemme näyttäytyisi minulle nyt, ja mitä se kertoisi minulle itse prosessistamme. Esityksessämme käsitellyt asiat kulkevat mielenkiintoisella tavalla läheltä myös omaa tutkimusaihettani. Esityksemme nimittäin tutki totuuden ja valheen rajapintaa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Esityksemme väitteenä toimi ajatus sosiaalisesta roolista, rakennetuista naamioista, joihin verhoamme toisinaan todellista itseämme, jotta saisimme hyväksyntää ja vastarakkautta. Sosiaaliset normit ja niiden näyttäytyminen yksilötasolla sivuaa myös tutkimukseni aihetta.

Itse esityksestä sain kokemuksen moniäänisestä teoksesta, jonka oli luonut moniääninen työryhmä. Vielä vuotta myöhemminkin, pystyn allekirjoittamaan teoksen ylpästi omaksemme. Täydellinen se ei silti ole. Kokonaisuudessa on havaittavissa hajanaisuutta ja rytmisissä lievää tasapaksuisuutta, joka olisi ollut ulkopuolisen silmän, eli ohjaajan nähtävissä ja mahdollisesti korjattavissa. Esityksessä käsiteltävät aiheet eivät ole yksiselitteisiä ja ehkä hieman kryptisiäkin. Tämä tosin oli suunniteltua, sillä halusimme jättää yleisölle paljon

tilaa tehdä tapahtumista ja nähdyistä asioita omat tulkintansa. Tässä varmasti onnistuimme, ehkä jopa eksyimmekin muutaman. Esityksen rakenne muodostui segmenttisistä osista, joissa roolit ja hahmot vaihtuivat kohtauksesta toiseen ja välillä myös esittäjältä toiselle. Tämän näen suorana seurauksena käsikirjoituksemme ja materiaalin tuottamisen tavasta, jossa kaksi tekijää loi kaksi näkökulmaa.

Lopputuloksessa on mielestäni nähtävissä prosessimme lähtökohdat: halusimme tutkia meille kiinnostavaa aihetta ja valmistaa meidän näköisemme esitys. Markin puhuu teema-haastattelussa ryhmämme tarkoituksesta ja perustehtävästä, joka hänen sanojensa mukaan lähti itsekkäistä lähtökohdista.

Meitä viehätti tehdä esitys täysin omista lähtökohdista, ja samalla kehittyä tekijöinä. Niinku täysin omien ajatusten pohjalta, ja ehkä vähä itsekkäistä lähtökohdista. Ja päätavoitteena oli valmistaa laadukas, meidän näköinen esitys ajattelematta sitä mitä ihmiset tykkäis kattoo, et eihän me sitä aateltu oikeestaan ollenkaan. Ja ehkä vähä sillai jopa tiettyssä mielessä aika röyhkeesti-kin alettiin tekeen juttuja, et mikä tuntuu meistä hyvältä ja mielenkiintoiselta. (Aho, 2012.)

Jaan Markinin näkemyksen prosessimme lähtökohdista ja tavoitteesta. Halusimme ennen kaikkea toteuttaa omaa luovaa työtämme, tehdä teatteria enemmän meille, kuin yleisölle. Tästä herääkin kysymys siitä, voiko teatterin perusolemuksesta erottaa yleisöä, tai kuinka kiinnostavaa tai relevanttia taidetta voi näistä lähtökohdista edes tehdä?

Tässä prosessissa mielestäni lähtökohdat viittaavat yhteisöteatterin suuntaan. Tällä tarkoitan ajatusta siitä kuinka teatteria voidaan käyttää tutkimusmetodina ja ennen kaikkea itseilmaisun välineenä. Laadukas esitys oli tavoitteemme, mutta se, kuka esityksen arvon määrittelee, on toinen asia. Koskenniemi kirjoittaa ryhmä- ja prosessikeskeisen esittävän teatterin työtavan olevan enemmän luonteeltaan eräänlaista yhteisöteatteria, jossa yhteisönä on taiteellinen työryhmä, joka tietoisesti korostaa ryhmän määräävyyttä aiheeseen nähden, niin kokonaisajattelun kuin esityksen analyysiin osallistuvana tekijänä. Yhteisöteatterilla hän tarkoittaa teatteria, jossa pyritään ensisijaisesti käyttämään teatteria kollektiivisen keskustelun välineenä, ei niinkään tuottamaan taiteellisesti korkeatasoisia teatteriesityksiä.¹⁵ (Koskenniemi 2007, 11). Itse vieroksun liian tarkkaa rajanvetoa esittävän teatterin ja

¹⁵ Suomalaisena terminä yhteisöteatteri on yleisnimitys teatterimuodoille, jotka korostavat teatterin kollektiivista yhteisöajatusta. Yhteisöteatterista puhutaan silloin, kun esitys tehdään yhteisössä ja jostakin yhteisön itsensä sisältä nousevasta aiheesta tai ammattilaisryhmä tekee vuorovaikutteista teatteri yhteisestä tärkeästä teemasta. (Koskenniemi, 2007, 15-16.)

osallistavan teatterin välillä. Mielestäni kaikki esittävä teatteri on aina osallistavaa, jos se haastaa yleisönsä pohtimaan esityksensä aiheita ja teemoja, ja osallistavassa teatterissa, tehtynä sitten ammattilaisryhmällä tai ei, on aina taiteellista arvoa ja kulttuurillista merkitystä. Prosessimme kannalta onnekasta oli, että saimme toteuttaa esityksemme näin vapaista lähtökohdista käsin, ilman huolta taloudellisesta menestyksestä tai yleisötavoitteista. Itselleni tämä prosessi ja esitys oli tärkeä ja antoisa kokemus, ja yleisöpalautteen perusteella esityksemme antoi taiteellisesti merkityksellisen kokemuksen myös katsojille. Viimeinen hymy peilissä oli produktiona erityisesti opettava ja kehittävä kokemus tekijöille itselleen sekä oppitunti ryhädynamiikkaan vaikuttaviin prosesseihin.



Kuva 5. Lopussa kiitos seisoo. Vaikka ryhmäprosessimme kohtasi omat haasteensa, onnistuimme ratkaisemaan nämä ongelmat ja kehittämään ryhmänä. (Viimeinen hymy peilissä. Klovneria-kohtaus)

6 POHDINTA

Viimeinen hymy peilissä ei päättynyt viimeiseen esitykseensä, vaan matkani prosessin parissa on kestänyt jo yli vuoden. Olen tutkinut sitä, käännellyt ja avannut, hengittänyt ja haistellut, ja kaikki se on opettanut minulle jotain uutta. Puhumattakaan matkasta, jonka sain jakaa Jenniferin kanssa. Teatteri jos mikä opettaa ryhmätyöskentelyä, ja ainoa tapaa oppia on tietenkin käytännön kautta. Pelkästään opiskeluaikani olen saanut paljon kokemuksia taide-, ja ryhmätyön ristitulesta ja kipinöistä. Meillä kaikilla on omat näkemyksemme taiteesta, mistä pidämme, mistä emme ja meillä kaikilla on oma tapamme nähdä ryhmä ja olla osana ryhmää. Ja mitä suuremmaksi ryhmä kasvaa, sitä haastavampaa on sovittaa näiden kaikkien yksilöiden näkemykset ja tarpeet yhden kokonaisuuden alle. Varsinkin jos työ on muodoltaan ryhmälähtöistä. Nämä kokemuksen kipinät ovat sytyttäneet minussa tarpeen ymmärtää taiteellisen ryhmätyön haasteita ja mahdollisuuksia. Minulle teatteri on oppimisen ja tutkimuksen väline, portti maailmoihin joiden rajana on vain mielikuvituksemme. Parhaimmat kokemukset se antaa juuri yhdessä, muiden ihmisten kanssa jaettuna.

6.1 Ryhmän prosessi

Tutkiessani ryhmäprosessia *Viimeinen hymy peilissä* -produktion ajalta, joudun kokonaiskuvan saadakseni tarkastelemaan työtäni kahdelta eri tasolta: ryhmän jäsenenä sekä ryhmäprosessin tutkijana. Tämän erottelun joudun tekemään siitä ymmärrettävästä syystä, että produktion aikana en vielä tiennyt tutkivani ryhmäprosessia, vaan tavoitteenani oli teatteriesityksen valmistaminen yhdessä työparini kanssa. Tutkija-identiteetin omaksuin vasta produktion päätyttyä. Olen siis tarkastellut ryhmäprosessimme vuoden takaisia tapahtumia takautuvan introspektion kautta, ja vaikka ajan kulumisen tuo omat haasteensa ja kysymyksensä tutkimuksen luonteeseen, olen itse kokenut tämän toimineen hyvänä etäännyttämisen välineenä. Asioiden reflektointi on selvempää, kun tarkastelen tapahtumia ikään kuin tutkijan ulkopuolisin silmin. Ajan kulumisen on myös lieventänyt mahdollisia tunnelatauksia, jolloin objektiivinen havainnointi on helpompaa. Myös itse ryhmäprosessi pysyi aidompana, kun tutkijan roolini ei päässyt vaikuttanut toimintaani ryhmässä. Nämä olosuh-

teet huomioon ottaen, näkisin tavoitteideni ryhmadynaamisten ilmiöiden tutkimisessa suuremmalta osin täyttyneen.

Prosessin luonteesta olen tutkimukseni kautta oivaltanut, että taiteellisessa työssä ryhmäprosessit eivät ole lineaarisia, suorilla raiteilla syy-seuraussuhteiden voimasta liikkuvia mekaanisia junia. Ne ovat ennemminkin yksilöiden vuorovaikutuksen puhaltamissa aalloissa keikkuva vene. Välillä kiikerällä veneellä voi olla vaikeuksia pysyä myrskyävillä vaahtopäillä, välillä meno on tasaista purjehdusta suotuisilla vesillä ja välillä tulee niin tyyntä, ettei seilauksesta tule mitään ja paatti jää orpona ulapalle kellumaan. Toisinaan ei haaksirikoltakaan voi välttyä. (Aho 2012a.)

Oma ryhmäprosessimme koki monenlaisia sääolosuhteita, mutta onneksemme pahimmilta myrskyiltä onnistuimme välttymään ja pääsimme määränpäähämme asti. Yhteinen matkamme opetti silti sen, että vaikka ryhmän muodostivat entuudestaan jo toisensa hyvin tuntevat ihmiset, ja vaikka olimme työskennelleet yhdessä aikaisemminkin, olisi meidän tullut aloittaa toimintamme niin sanotusti puhtaalta pöydältä. Ryhmäläisinä meidän toiveet, odotukset, pelot ja tavoitteet olisi tullut selvittää yhdessä tarkemmin. Ryhmäsääntöjen sopimisessa meidän olisi tullut olla tarkempia, sillä juuri nämä säännöt luovat pohjan taiteellisen työn onnistumiselle. Säännöt mahdollistavat hyväksyvän ja luottamuksellisen ryhmän, jossa jokaisella on turvallinen olla. Ryhmäsopimukset vaikuttavat osaltaan ryhmässä syntyviin ilmiöihin, kuten työnjakoon ja erilaisiin ryhmärooleihin, joiden pohjalta myös rakentuvat ryhmän viestintä ja osallistumisen tasot.

Suunnitelmallisempi työnjako olisi myös edesauttanut ryhmämme mahdollisuuksia toimia tehokkaammin kohti päämääräänsä, jolloin henkilökohtainen kapasiteettimme ja luova osaaminen olisi päässyt esille ja kukoistamaan. Suunnittelematon työnjako johti osaltamme aikatauluongelmiin, jolloin itse esityksen harjoittelukselle jäi liian vähän aikaa. Kiire esityksen valmistamisessa johti ylimääräisiin paineisiin ryhmän sisällä, mikä puolestaan olisi voinut vaikuttaa heikentävällä tavalla ryhmän koheesioon. Vaikka vuorovaikutus ei aina toiminut parhaalla mahdollisella tavalla, onnistuimme kuitenkin ryhmänä säilyttämään yhtenäisyytemme ja etenemään kohti päämäärää. Myös vaikeista asioista on uskallettava puhua. Ryhmänä keskityimme välillä liikaa itse lopputulokseen, jolloin toimintamme ryhmänä jäi vähemmälle huomiolle.

Yksi merkittävimmistä havainnoistani koskee oivallustani pienryhmien kokemista haasteista: niinkin pienessä kuin kahden ihmisen ryhmässä vallitsee yllättävän paljon samanlaisia ryhmäilmiöitä kuin isoissakin ryhmässä. Pienryhmä ei siis ole oikotie onneen, saati ta-

sapainoisempaan ryhmään. Myöskään ystävyys tai tutun ihmisen kanssa työskentely ei välttämättä edesauta työtä, mutta se voi kylläkin lujittaa ja syventää sitä. Uusi työtapa voi myös koetella ryhmää. Itseohjautuvuus voi olla tie suurempaan vaikuttamismahdollisuu- teen ja dramaturgisena näyttelijänä voi teatteriesitystä lähestyä uudesta ja laajemmasta per- spektiivistä käsin, mutta erillisen ohjaajan puute voi olla suuri haaste ryhmälle. Ryhmänä meidän olisi tullut huomioida etukäteen se, kuinka tämä "aukko" yhtälössä paikataan. Täs- sä ryhmätyössä emme osanneet ottaa tätä seikkaa tarpeeksi huomioon, mikä ottaen koulu- tuksemme huomioon on melko yllättävää. Esityksen lopputuloksen kannalta meidän olisi ehkä pitänyt joustaa lähtökohdistamme ja pyytää joku ulkopuolinen edes katsomaan harjoi- tuksia sekä antamaan palautetta ennen esitystä. Oppia ikä kaikki.

Viimeinen hymy peilissä oli prosessina ainutlaatuinen ja opettavainen. Produktion kautta sain lisää kokemusta ja ymmärrystä teatterista ja ryhmätyöstä ja näiden kahden sovittami- sesta yhteen. Ryhmädynamiikan ja ryhmäprosessin ymmärtäminen auttaa minua ymmär- tämään syvällisemmin myös taiteellista työskentelyä, ja näiden työkalujen avulla teatteri- ilmaisen ohjaajana minulla on entistä monipuolisemmat mahdollisuudet vastata tuleviin työhaasteisiin sekä kehittää uusia taiteellisia projekteja.

LÄHTEET

- Anttila, E. 2011. Taiteen jälki - Taidepedagogiikan polkuja ja risteyksiä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jauhiainen, R., Eskola M., 1993. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.
- Kinnunen, H-M. 2009. Yhteisöksi tulemisen haaste. Teoksessa: Yhteisön lumo - systeemisiä kytkeytymisiä. Heikkilä J-P., Hyypä H. & Puutio R. (toimittaneet) 2009, 145-161. Vihanti: Metanoia Instituutti.
- Koskenniemi, P. 2007. Devising ja muita merkillisyyksiä. Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 4. korjattu painos. Tampere: Tammer-Paino.
- Pennington, D., C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammer-Paino.
- Kerrigan, S. 2001. The Performer's Guide to the Collaborative Process. Portsmouth: Heinemann.

Painamattomat lähteet

- Aho, Niina. Työpäiväkirja. Viimeinen hymy peilissä, taiteellinen prosessi. 2011. Kokkola. Lähde kirjoittajan hallussa.
- Aho, Niina. Työpäiväkirja. Opinnäytetyö, kirjoitusprosessi. 2012. Kokkola. Lähde kirjoittajan hallussa.
- Aho, Niina. Teemahaastattelu. 18.3.2012. Kokkola. (LIITE 1)
- Viimeinen hymy peilissä. Videotallenne. 2011. Kokkola. Lähde kirjoittajan hallussa.

LIITE1**Jennifer Markinin teemahaastattelu 18.3.2012**

1. Miten määrittelet tasa-arvon- käsitteen ja kuinka tämä tasa-arvo näkyi meidän prosessissamme?
2. Miten tasa-arvo vaikutti työnjakoon prosessissamme?
3. Miten määrittelet: Ryhmän? Ryhmätyön? Prosessin? Työtavan?
4. Miten määrittelet ryhmämme tarkoituksen ja perustehtävän?
5. Henkilökohtaiset odotukset ja tavoitteet prosessilta?
6. Minkälaisia vaiheita erotit prosessissa?
7. Miten jaksottaisit prosessin sen alusta loppuun?
8. Miten koit vuorovaikutuksen ryhmäläisten välillä?
9. Minkälaisia rooleja tunnistit itsessäsi?
10. Minkälaisia rooleja huomasit ryhmässä yleisesti?
11. Koitko, että ryhmässä oli pysyvät roolit vai vaihtelivatko ne?
12. Mitä valmiuksia/ ominaisuuksia sinulla mielestäsi oli ryhtyä tällaiseen prosessiin, ja joutuiko joku näistä valmiuksista koetukselle?
13. Mitä valmiuksia näkisit, että pitää olla ryhmälähtöiseen työskentelyyn?
14. Koetko, että teatteri-ilmaisun ohjaajaopinnoilla on ollut vaikutusta sinun tapaasi toimia ryhmässä?
15. Mitä etuja ja mitä haasteita kahden ihmisen ryhmästä seurasi?
16. Koitko, että vastuu ja tehtävät jakaantui tasapuolisesti?
17. Kehittyikö ryhmä mielestäsi?
18. Saavuttiko ryhmä päämääränsä?
19. Mitä opit prosessista?
20. Olisitko tarvinnut ohjaajaa?
21. Koitko turvattomuutta ilman ohjaajaa?
22. Koitko prosessin vaiheesta jonkun erityisen haastavaksi? Entä antoisaksi?
23. Opitko prosessin myötä jotain itsestäsi ja ryhmätyöstä?
24. Oliko ryhmä yhtenäinen koko ajan?

